

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

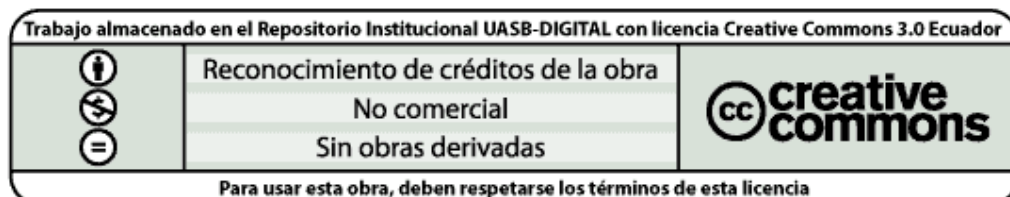
Área de Gestión

Programa de Maestría en Desarrollo del Talento Humano

**El desarrollo humano e integración de las personas con
discapacidad y la sensibilización con el entorno. Caso
Gobierno Provincial del Carchi**

Yadira Alexandra Alvarez Noguera

Quito, 2017



Cláusula de cesión de derecho de publicación de tesis

Yo, Yadira Alexandra Alvarez Noguera, autora de la tesis titulada *“El desarrollo humano e integración de las personas con discapacidad y la sensibilización con el entorno. Caso Gobierno Provincial del Carchi”*, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de magíster en Desarrollo de Talento Humano en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.

2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.

3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

Fecha: Quito, 4 de Julio de 2017

Firma:

Yadira Alexandra Alvarez Noguera

Universidad Andina Simón Bolívar
Sede Ecuador

Área de Gestión

Maestría en Desarrollo del Talento Humano

**El desarrollo humano e integración de las personas con discapacidad y la
sensibilización con el entorno. Caso Gobierno Provincial del Carchi**

Autora: Yadira Alexandra Alvarez Noguera
Tutora: Dra. Marcela Olmedo

Quito, 2017

Resumen

Millones de personas en el mundo entero viven con alguna forma de discapacidad, estas personas suelen verse marginadas a causa de los prejuicios acerca de las diversas modalidades de discapacidad y la limitada flexibilidad de los agentes sociales para atender a sus necesidades especiales. En la vida cotidiana, los discapacitados padecen múltiples desigualdades y disponen de menos oportunidades para acceder a la educación de calidad que se imparte en las instituciones de educación en todos los niveles.

Las personas con discapacidad han recorrido ya un largo camino hacia la consecución del pleno respeto de sus derechos, en un proceso en el que se han aunado los esfuerzos de las familias, las asociaciones de personas con discapacidad, los profesionales y las instituciones. Pero son todavía muchos los obstáculos físicos y las barreras sociales que limitan su participación en la sociedad.

Es por ello que en la presente investigación se pretende estudiar factores como: el ambiente laboral, satisfacción profesional y económica, educación, plan de carrera y capacitación, y cómo influyen estos en el desarrollo de cada persona con discapacidad en el Gobierno Provincial del Carchi, la inclusión laboral de estas a los puestos de trabajo y la importancia de realizar una sensibilización de igualdad de derechos con el entorno.

Posteriormente, con el análisis estadístico mediante la aplicación de encuestas y de entrevistas a informantes calificados, de cada uno de los factores que involucran el desarrollo humano y la integración de personas con discapacidad, se planteará una propuesta de mejora en los aspectos donde se encuentren deficiencias en cuanto a la plena inclusión laboral, social y familiar y como el entorno laboral de las personas con discapacidad ha obedecido a través del tiempo en el diario vivir y compartir.

Palabras claves: discapacidades, personas con discapacidad, desarrollo humano e integración a personas con discapacidad.

Dedicatoria

Con infinito amor, este trabajo lo dedico primero a Dios por ser mi guía y mi fortaleza, a mi amado esposo Franklin y mi adorada hija Sarita que son la fuente de inspiración y el motivo para culminar todos los proyectos que emprendo.

A mis padres por ser mi apoyo constante, por guiarme por el camino correcto y formar en mí la mujer que ahora soy.

A mi familia por su confianza y por el respaldo que siempre me demostraron durante mi vida estudiantil.

Agradecimiento

A Marcela Olmedo por su direccionamiento y asesoría para culminar con éxito la presente tesis.

Al Gobierno Provincial del Carchi, y a quien actualmente lo representa Econ. Guillermo Herrera por brindarme todas las facilidades para realizar esta investigación.

A mi tía Janeth y a María Belén que fueron un apoyo importante en la recolección de información para desarrollar el presente trabajo, a mis compañeros y amigos por su cariño y amistad siempre presente en la consecución de mi carrera universitaria.

Tabla de Contenido

Introducción	11
Capítulo primero	13
La discapacidad y su papel actual en la sociedad.....	13
1.1. La discapacidad.....	13
1.1.1. La discapacidad en el ciclo de la vida	13
1.2. La discapacidad y las nuevas encrucijadas	14
1.2.1. La realidad de la discapacidad: Retrato gris.....	14
1.2.2. Los caminos hacia la modernidad	15
1.3. Discapacidad, e integración familia, trabajo y sociedad	17
1.3.1. Familia	17
1.3.2. Trabajo	18
1.3.3. Sociedad.....	19
1.4. Disposiciones legales que hacen referencia a las personas con discapacidad....	21
1.4.1. Normas internacionales sobre inclusión social de las personas con discapacidad	21
1.4.2. Disposiciones de la Constitución Política de la República del Ecuador que hacen referencia a las personas con discapacidad	21
1.4.3. Ley de discapacidades en el Ecuador	22
1.5. La inclusión laboral.....	23
1.5.1. Oportunidades laborales para las personas con discapacidad	23
1.5.2. Principales vulneraciones.....	24
Capítulo segundo	25
El desarrollo humano	25
2.1. El potencial para el desarrollo humano sustentable en el Ecuador	26
2.2. Perspectivas de desarrollo humano en el Ecuador	26
2.3. El desarrollo humano y las discapacidades	27
2.4. El desarrollo humano, aspectos a analizarse en el Gobierno Provincial del Carchi	28
2.4.1. Ambiente laboral.....	29
2.4.2. Expectativas profesionales y económicas	30
2.4.3. Plan de carrera y capacitación.....	32
2.5. El desarrollo humano y el éxito en las organizaciones	34
2.6. El camino para integrar a las personas con discapacidad.....	35
Capítulo tercero	37
Marco metodológico	37
3.1. Contextualización del gobierno provincial del Carchi	37

3.1.1. Marco legal GAD en Ecuador	37
3.1.2. Misión GAD Carchi	37
3.1.3. Visión GAD Carchi	37
3.1.4. Rol de la dirección de gestión administrativa y talento humano y las personas con discapacidad	38
3.2. Estructura, procesamiento, análisis de información	39
3.2.1. Factores de medición y herramientas utilizadas	39
3.2.2. Determinación de la población de la investigación	41
3.2.3. Estructura de la encuesta	41
3.2.3.1. Tipología de las preguntas utilizadas	41
3.2.3.2. Prueba piloto de la encuesta	42
3.2.4. Entrevista	43
3.2.4.1. Entrevista semiestructurada	43
3.2.5. Procesamiento de datos	43
3.2.5.1. Análisis estadístico de las encuesta	44
Preguntas informativas	44
Desarrollo humano de las personas con discapacidad	46
Integración de personas con discapacidad	53
3.2.6. Análisis de los aspectos más relevantes de entrevista a informantes calificados	61
3.3. Propuesta de desarrollo humano e integración de personas con discapacidad para el Gobierno Provincial del Carchi	63
3.3.1. Antecedentes	63
3.3.2. Objetivo de la propuesta	64
3.3.3. Áreas de mejora y las acciones a emprender	64
3.3.4. Cronograma	67
Conclusiones y recomendaciones	68
Bibliografía	71
Anexos	73

Índice de tablas

Tabla N°.1 Grado de Escolaridad vs Función que desempeñan las Personas con discapacidad.....	44
Tabla N°.2 Percepción de ingreso al puesto de Trabajo de las personas con discapacidad.....	46
Tabla N°.3 Percepción de Ambiente de Trabajo de las personas con discapacidad.....	47
Tabla N°.4 Entrenamiento y capacitación de las personas con discapacidad	49
Tabla N°.5 Expectativas Profesionales y económicas.....	50
Tabla N°.6. Ascensos Laborales.....	52
Tabla N°.7. Involucramiento en las actividades de la institución.....	53
Tabla N°.8. Invitación a actividades sociales.....	55
Tabla N°.9. Facilidades y apoyo de compañeros.....	56
Tabla N°.10. Trato Equitativo.....	57
Tabla N°.11. Cruzado entre mejoras y cambios en el puesto de trabajo y función que desempeña.....	59

Índice de gráficos

Gráfico N°.1. Grado de Escolaridad vs Función que desempeñan las Personas con discapacidad.....	45
Gráfico N°.2. Percepción de ingreso al puesto de Trabajo de las personas con discapacidad.....	46
Gráfico N°.3. Percepción de Ambiente de Trabajo de las personas con discapacidad	48
Gráfico N°.4. Entrenamiento y capacitación de las personas con discapacidad	49
Gráfico N°.5. Expectativas Profesionales y económicas.....	51
Gráfico N°.6. Ascensos Laborales.....	52
Gráfico N°.7. Involucramiento en las actividades de la institución.....	54
Gráfico N°.8. Invitación a actividades sociales.....	55
Gráfico N°.9. Facilidades y apoyo de compañeros.....	56

Gráfico N°.10. Trato Equitativo.....	58
--------------------------------------	----

Gráfico N°.11. Cruzado entre mejoras y cambios en el puesto de trabajo y función que desempeña.....	60
---	----

Índice de cuadros

Cuadro N° 1: Factores que influyen en el desarrollo humano.	35
--	----

Índice de anexos

Anexo 1: Modelo de encuesta a personas con discapacidad.....	73
Anexo 2: Entrevista semiestructurada a calificantes informados... ..	76

Introducción

La igualdad de oportunidades es, sin duda, un principio compartido y una aspiración generalizada en nuestra sociedad. Para las personas con discapacidad, dicho principio se ha traducido en la lucha contra la discriminación y en la búsqueda del respeto de sus derechos en todas las esferas de su vida.

Partiendo de esta premisa de desarrollo humano asociado a la integración laboral de las personas con discapacidad; se entiende como un nuevo sistema de aprendizaje, desarrollo tecnológico y político de la gerencia moderna para dirigir y potenciar el desarrollo de competencias de las personas a través del trabajo coordinado y de la gestión de estrategias de mejoramiento del conocimiento, la inteligencia corporativa depende en gran medida de las políticas de gestión humana que se ejercen en cada organización.

Es por ello que el presente trabajo busca darle un valor agregado al rol que actualmente realiza el departamento de Talento Humano dentro del Gobierno Provincial del Carchi, ya que no solamente debe orientarse a la búsqueda de talentos, capacitarlos, desarrollarlos o al simple cumplimiento de leyes, normativas y reglamentos para el bienestar de los mismos, también debe ser la fuente que proporcione motivación, afianzamiento de la autoestima, autonomía, que se fundamente en el desarrollo humano integral del individuo dentro del ámbito laboral, enmarcado en igualdad de derechos y condiciones para todos los que integran una organización.

La pregunta central de esta investigación es: ¿En qué medida se está logrando un desarrollo humano e integración de las personas con discapacidad al sistema laboral y qué está haciendo el Gobierno Provincial del Carchi para lograr una sensibilización con el entorno? Este es un tema y un aspecto de estudio de gran preocupación para quienes conforman el Gobierno Provincial del Carchi, ya que el desarrollo humano integral y una inclusión de respeto de derechos, conllevan al bienestar y mejor desempeño de cada área de trabajo.

El objetivo del presente estudio es conocer el desarrollo humano y la integración de personas con discapacidad frente a su entorno, en el Gobierno Provincial del Carchi. Para ello es importante primero contextualizar la información más relevante sobre las discapacidades, y su realidad actual. Identificar en qué medida el desarrollo humano de las personas con discapacidad permite la vinculación a los puestos de trabajo. Y

finalmente plantear una propuesta de desarrollo humano e integración con el entorno de las personas con discapacidad en el Gobierno Provincial del Carchi, en los ámbitos: laboral, educativo, comunicativo, y de infraestructura.

Para abordar el objeto del conocimiento, se realizará un estudio descriptivo, se obtendrá la información de fuentes primarias: aplicación de encuestas a personas con discapacidad, entrevista semiestructurada a calificantes informados y documentos facilitados por la institución, como fuentes secundarias por medio de un enfoque teórico, de libros de varios autores, revistas, y distintas investigaciones alrededor del tema.

El alcance de la investigación será conocer los factores que impiden un desarrollo humano eficaz y la integración de las personas con discapacidad frente a su entorno, en el Gobierno Provincial del Carchi, con el uso de herramientas estadísticas que coadyuvarán al planteamiento de una propuesta de mejora.

En el primer capítulo, la información más relevante sobre las discapacidades, su realidad actual y los caminos hacia la modernidad, la integración con la familia, trabajo y sociedad; así como también la normativa vigente y la inclusión laboral. Continuando con el segundo capítulo, se abordará el desarrollo humano, el potencial para el desarrollo sustentable en el Ecuador, perspectivas, el desarrollo humano frente a las discapacidades y el desarrollo humano en el Gobierno Provincial del Carchi específicamente nos enfocaremos en los siguientes aspectos: ambiente laboral, satisfacción profesional y económica, educación, plan de carrera y capacitación.

Y para concluir en el tercer capítulo se hace una descripción del marco metodológico y el análisis de encuestas y entrevistas, mediante el uso de herramientas estadísticas; con esta información se procederá a plantear la propuesta de desarrollo humano e integración de personas con discapacidad para el Gobierno Provincial del Carchi.

Al finalizar el trabajo de investigación se realizará las correspondientes conclusiones y recomendaciones pertinentes al presente caso de estudio, respondiendo a los objetivos planteados.

Capítulo primero

La discapacidad y su papel actual en la sociedad

1.1. La discapacidad

La discapacidad no es una enfermedad, ni una condición médica, “las personas no son discapacitadas porque les falta un miembro o algo no les funciona bien, no; la discapacidad es una condición que resulta de una interacción entre las deficiencias físicas, sensoriales y mentales y las características del medio ambiente en el que viven” (Conadis 2014, 14). Para Fierro discapacidad es “toda restricción o ausencia (debida a la deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal del ser humano” (1995, 1733).

Es decir, las discapacidades son una condición que limita a las personas con deficiencias para realizar las actividades de la vida diaria y les restringe de una participación activa dentro de la sociedad, la misma que surge cuando la sociedad les ha negado el acceso a la rehabilitación, a la educación, la formación profesional, la inclusión al mercado laboral, a la cultura y al libre ejercicio de sus derechos y obligaciones.

1.1.1. La discapacidad en el ciclo de la vida

Cualquier persona, en cualquier lugar del mundo puede adquirir o percibir diferentes tipos de discapacidad, esta puede ser de nacimiento o manifestarse a lo largo de la vida, debido a ciertas enfermedades o accidentes, incluso a medida que las personas envejecen es más probable adquirir discapacidad. Cada año en el mundo el número de personas con discapacidad van en aumento pero las condiciones de vida varían de acuerdo al desarrollo económico de cada país.

Si se considera que la discapacidad “es el resultado de la interacción entre personas con diferentes niveles de funcionamiento, movilidad y un entorno que no considera esas diferencias, es fácil darse cuenta que la discapacidad forma parte del ciclo de vida del individuo” (Conadis 2014, 15). El trasfondo y el contexto cultural de cada país, inclusive de cada familia, determina la percepción del entorno, valores y creencias de las personas con discapacidad frente a la sociedad en la que interactúa cada día, es importante que todos los colectivos, llámese estos; núcleo familiar, instituciones, grupos sociales, estado, sean los encargados de garantizar la protección y cuidado de las personas con discapacidad en cada ciclo de la vida.

1.2. La discapacidad y las nuevas encrucijadas

Las personas con discapacidad han recorrido ya un largo camino hacia la consecución de la ciudadanía de pleno derecho, en un proceso en el que se han aunado los esfuerzos de las familias, las asociaciones de personas con discapacidad, los profesionales y las instituciones. Pero son todavía muchos los obstáculos físicos y las barreras sociales que limitan su participación plena en la sociedad.

“Hay suficientes evidencias históricas de que el desarrollo humano no tiene por qué correr paralelo al progreso material, de forma que, incluso en épocas de expansión económica, hay personas que no encuentran un hueco para participar en la prosperidad. Entre estas personas se encuentran, muy frecuentemente, las personas con discapacidad, cuyos anhelos y aspiraciones de participación e igualdad contrastan con las circunstancias en las que se desarrolla su existencia” (De Lorenzo 2003, 43).

1.2.1. La realidad de la discapacidad: Retrato gris

Cualquier persona, en cualquier lugar del mundo puede adquirir o percibir diferentes tipos de discapacidad, esta puede ser de nacimiento o manifestarse a lo largo de la vida, debido a ciertas enfermedades o accidentes, incluso a medida que las personas envejecen es más probable adquirir discapacidad. Cada año en el mundo el número de personas discapacitadas van en aumento pero las condiciones de vida varían de acuerdo al desarrollo económico de cada país.

“En las últimas décadas se han superado muchos obstáculos en el proceso de normalización e incorporación de las personas con discapacidad y de otras minorías a la sociedad, un proceso en el que se han aunado los esfuerzos de las familias, las asociaciones de personas con discapacidad, profesionales e instituciones. Sin embargo, existe unanimidad en considerar que las barreras sociales y los obstáculos físicos limitan la participación de las personas con discapacidad en la sociedad. Las personas con discapacidad tienen menos oportunidades que otros ciudadanos para vivir una vida con posibilidades de realización porque siguen teniendo más dificultades para estudiar y para encontrar trabajo, y muchas de ellas son excluidas de diferentes ámbitos de la sociedad porque no tienen fácil acceso a los mismos” (De Lorenzo 2003, 54)

Algo que suele olvidarse es que la mayor barrera está dentro de nuestras mentes. Frecuentemente, cuando se piensa en las personas con discapacidad se piensa sólo en el tipo de discapacidad que la convierte en diferente, y se construye una generalización global a partir de ese elemento concreto, sin tener en cuenta las demás características,

circunstancias y cualidades de la persona. Cuando se piensa así, es fácil olvidar que cada ciudadano tiene el mismo valor y los mismos derechos que los demás.

Es clara, por otra parte, la relación existente entre nivel de educación, formación y la exclusión. Una vez más la zona en la que se vive, la accesibilidad a las infraestructuras que a uno le rodean, las prioridades en las políticas locales, regionales y nacionales, son factores externos que decidirán si una persona con discapacidad va a poder recibir una educación realmente inclusiva, con todas las ventajas que ello conlleva, o va a entrar en los círculos de marginalización, con la reducción de oportunidades que esto supone para la persona con discapacidad.

El ideal de la razón en el mundo social no es, pues, el bienestar sino la justicia... determinar qué es lo justo no depende entonces de las características individuales, sino que requiere descubrir aquellos mínimos universalmente extensibles, sin los que un ser humano difícilmente puede llevar adelante una vida verdaderamente humana. Los ideales de bienestar son cuestiones de opciones individuales. Los ideales de justicia, por el contrario, son exigencias que las sociedades deben satisfacer, en cada uno de sus miembros, si no quieren caer bajo mínimos de moralidad.

Adela Cortina, catedrática de Ética y Filosofía Política de la Universidad de Valencia (España).

Otra barrera en la actualidad es el acceso a los lugares públicos y de trabajo, todo el mundo debería poder utilizar el entorno construido de una manera autónoma y en igualdad de condiciones. El objetivo es que el mayor número posible de personas puedan utilizar un edificio, un espacio público o un medio de transporte y puedan hacerlo de forma autónoma, sin ayuda de otros, y que en la utilización de esas instalaciones no se hagan diferencias entre las distintas categorías de personas.

A la vista de lo mencionado anteriormente, cabe preguntarse si realmente hemos avanzado algo en la restitución de los derechos de estos grupos de la población; si realmente estamos dando pasos hacia una sociedad más decente, que trate a todos sus ciudadanos desde la dignidad de la persona.

1.2.2. Los caminos hacia la modernidad

En la actualidad el tema de prevención, es un paso de gigantes en el itinerario hacia la modernidad en los planteamientos sobre la discapacidad. Es propio de los tiempos modernos sustituir la estrategia defensiva frente a los problemas humanos y sociales, ya sea aplicando la técnica o modificando hábitos y costumbres inadecuadas; como consecuencia de ello surgen las campañas de vacunación o las acciones de prevención, que suponen un paso adelante con el objetivo de evitar, en la medida de lo posible, la aparición de la discapacidad, y de paliar los efectos incapacitantes de las

deficiencias. En virtud de ello, se han ido ampliando paulatinamente los horizontes de la integración social.

Aun así, y en los albores del siglo XXI hay cifras que hablan por sí mismas de lo mucho que queda por hacer en este campo. A estas alturas y con los avances de tecnológicos, aún las condiciones socioeconómicas de los grupos más desfavorecidos incrementan sensiblemente el riesgo de tener una deficiencia. ¿Cómo podemos avanzar en la prevención cuando el 15 por ciento de la población de los países industrializados se encuentran por debajo del umbral de pobreza o cuando de los 4.600 millones de habitantes de los países en desarrollo, casi 1.000 millones carecen de acceso a agua potable, y 2.400 millones no tienen acceso a los servicios sanitarios básicos? (PNUD 2001, 30).

¿Cómo podemos afrontar la discapacidad cuando, como cifra Kevin Bales en una estimación conservadora, hay 27 millones las personas que sufren esclavitud a lo largo y ancho del mundo? (Bales 2000, 52). ¿Cómo ensanchar los horizontes de la integración cuando son aún tantos los países que no basan sus políticas de acción en el marco de los derechos humanos? El principio de derechos iguales para las personas con y sin discapacidad implica que las necesidades de todos y cada uno de los individuos tienen igual importancia; que estas necesidades deben ser la base de la planificación de las sociedades y que los recursos económicos empleados tienen que garantizar, a cada persona, las mismas oportunidades de participación.

Esta concepción enlaza con la idea de una sociedad para todos, en la que cualquier rango posible de diversidad tiene su lugar, y con el desarrollo del potencial humano, planteamientos ambos que inspiran los instrumentos de derechos humanos.

El movimiento asociativo también ha ido modificando sus planteamientos conforme van cambiando los paradigmas generales de la discapacidad, unas veces liderando los cambios y otras adaptándose a ellos. Aún falta perspectiva para evaluar en profundidad este proceso, pero parece que las asociaciones de personas con discapacidad que más han evolucionado y han innovado a nivel nacional e internacional, lo han hecho inspiradas por las ideas del movimiento de vida independiente.

1.3. Discapacidad, e integración familia, trabajo y sociedad

1.3.1. Familia

La familia es el primer contexto socializador por excelencia, el primer entorno natural en donde los miembros que la forman evolucionan y se desarrollan a niveles afectivos, físicos, intelectuales y sociales, según modelos vivenciados e interiorizados. “Las experiencias que se adquieren en la primera infancia, de cualquier tipo, y los vínculos de apego que se dan en ella van a estar determinadas por el propio entorno familiar generador de las mismas” (Sarto 1997, 207). Es la familia quien introduce a los hijos en el mundo de las personas, de los objetos y de las relaciones que se establecen entre sus miembros, van a ser en gran medida el modelo de comportamiento con los demás, al igual que lo va a ser la forma de afrontar los conflictos que se generan en el medio familiar.

Partiendo desde este principio, se valora cada vez más la importancia de la familia como espacio de respuesta a muchas necesidades sociales y para la prevención de situaciones problemáticas, por ello es que la familia con un miembro con discapacidad no se tiene por qué diferenciar en muchos aspectos de la familia que no lo tiene. Dicho de otro modo; cometeríamos un grave error si atribuyéramos a la presencia de un miembro con discapacidad todas las características o fenómenos de la familia.

Si el nacimiento de un hijo trastoca el equilibrio existente en la familia y requiere del proceso hasta alcanzar un nuevo equilibrio, en el caso de la persona con discapacidad la ruptura del equilibrio es probablemente mayor y por lo tanto más costoso en principio alcanzar ese equilibrio deseado. Pensamos que se ha llegado a ese equilibrio cuando la familia tiene una relación fluida y satisfactoria con su entorno y cuando cada uno de sus miembros obtiene una razonable respuesta a sus necesidades incluyendo al miembro con discapacidad.

En este proceso la clave es la de aceptación, la familia conoce a la persona con discapacidad y la acepta en su seno con sus diferencias. Para ello, probablemente, la familia tendrá que ir reconstruyendo su mundo de sentido, para dar significado y valor a un acontecimiento y una presencia al que el entorno sociocultural normalmente no se lo da. También será necesario aprender a relacionarse y comunicarse con el familiar con discapacidad. Para ello, padres y familiares tendrán que reaprender lenguajes olvidados o aprender o construir otros nuevos. En otras ocasiones habrá que aprender

a manejar otro tipo de recursos: materiales y sociales. Recursos que, en muchas ocasiones, se desconocían por completo o no se pensaba que algún día se podían usar.

Sin embargo aunque la aceptación es la base, se debe aspirar a que la familia sea un entorno que potencie las capacidades de la persona con discapacidad y que le apoye en el proceso de integración social. Es fundamental que la familia sea consciente de que las dificultades de la persona con discapacidad no son un dato inmutable, sino que se pueden incrementar o reducir y que para ello la familia es fundamental.

Para que la familia sea un entorno positivo para la persona con discapacidad no hace falta nada que vaya contra la espontaneidad de la relación, aunque en ocasiones vendrá bien el consejo de otros padres o especialistas para hacer las cosas mejor. El proceso de las familias de las personas con discapacidad ha de ser en conjunto lo más parecido posible al proceso de cualquier otra familia. Y creemos que también se ha de preparar para la posible independización de la persona con discapacidad. Muchas veces más que aceptar e integrar a la persona con discapacidad cuesta a las familias el dejarlas volar en la medida de sus posibilidades y posibilitar su independencia.

Al mismo tiempo, esperamos que esta sociedad en la que vivimos y en la cual nacen personas diferentes, sea capaz de una vez por todas de afrontar el hecho mismo de la discapacidad, dando soluciones y prestando los apoyos necesarios a los sectores más implicados, a fin de que las personas con discapacidad hagan efectivo su derecho a una educación y a una vida tan digna, plena, autónoma e independiente como sea posible.

1.3.2. Trabajo

Las políticas de empleo en relación con las personas con discapacidad, han experimentado un cambio importante en los últimos años. Cada vez se pone un mayor énfasis en la promoción y se dedican más recursos a la creación de oportunidades de acceso a los puestos de trabajo existentes en el mercado laboral. Este cambio se debe, en buena parte, a la presión que ejercen las propias personas con discapacidad, a través de sus organizaciones, en defensa de la inclusión e igualdad de derechos.

Un segundo factor importante para explicar este cambio es la conciencia creciente de que las dificultades a las que se enfrentan las personas con discapacidad, a la hora de obtener y conservar un empleo, se deben más a la forma en la que el trabajo está estructurado y organizado que a la discapacidad en sí misma, y que esos obstáculos pueden ser superados si se adoptan las medidas adecuadas.

Una tercera motivación para ese cambio es el convencimiento, por parte de los gobiernos y de los demás agentes implicados, de que la exclusión de las personas con discapacidad del mundo laboral es un despilfarro económico de niveles inaceptables.

“Sin embargo, muchas de las personas con discapacidad que pueden y quieren trabajar están desempleadas. La tasa de desempleo entre discapacitados es considerablemente más alta que en el total de la población activa, llegando a superar, en algunos países, el ochenta por ciento. Además, cuando las personas con discapacidad trabajan, frecuentemente lo hacen en empleos en los que se les paga menos y en los que tienen pocas posibilidades de promoción profesional” (De Lorenzo 2001, 50).

Hasta el presente, el compromiso del estado y de las organizaciones empresariales en la promoción del empleo de las personas con discapacidad ha sido desafortunadamente escaso, pese a la importancia crucial que estas entidades tienen en la regulación del mercado de trabajo a través de la negociación colectiva o a través de su participación en el llamado diálogo social. Aun cuando existen líneas de acción muy estimables producidas en nuestro país, las instituciones no ven con muy buenos ojos que personas con capacidades diferentes, se encuentren trabajando a la par de sus similares, como se pudo palpar en el Gobierno Provincial del Carchi en donde muchas veces no existe el apoyo por parte de los compañeros, o el trabajo designado a cada persona no está de acuerdo a sus capacidades y habilidades, se piensa que al emplear a personas con discapacidad les están haciendo un favor a ellos y su familia y que de alguna manera se debe retribuir aquello; muchas veces trabajando más horas de las que dispone la ley.

La educación y el empleo son, para las personas con discapacidad, los factores determinantes del proceso de integración social y los pilares de la igualdad y la dignidad como bases imprescindibles para el ejercicio real de la libertad, lo que se espera en el Gobierno Provincial del Carchi es crear una conciencia social interna de igualdad entre sus semejantes, de respeto, colaboración y apoyo hacia las personas con discapacidad, con acuerdos que permitan el desarrollo integral y laboral de dichas personas.

1.3.3. Sociedad

El estudio de la discapacidad desde diferentes ámbitos ha tenido, en mayor o menor medida, una orientación hacia la búsqueda del mejoramiento de las condiciones de las personas que la padecen, a través de la eliminación de las barreras físicas y

sociales que limitan su incorporación a la sociedad, o que inciden sobre sus capacidades afectadas para aumentar sus potencialidades y desarrollo. Sin embargo, alcanzar este mejoramiento necesita no solo la superación de las posiciones de sentimientos muy específicos, como la lastima, sino también, una participación activa del medio social, en la transformación de las situaciones que obstaculizan el desenvolvimiento de estos individuos, comprometiéndose por tanto, con el análisis crítico de los factores sociales y catalizadores de esas condiciones, y que tienen una presencia importante en el espacio familiar, grupal, institucional o comunitario.

Una cuestión que no puede obviarse en el desarrollo humano, es la contribución que debe haber por parte de la sociedad en general, es decir, resaltamos la importancia que tiene en este sentido la posición individual pero no se puede menospreciar o minimizar el valor que en el desarrollo humano también tiene la sociedad. Porque es precisamente ésta quien deberá mejorar las condiciones en las que viven los ciudadanos, en lo que respecta a la cobertura de las necesidades básicas, así como también propiciar un ambiente que garantice el respeto de los derechos de quienes la integran.

Para las personas con discapacidad en el Gobierno Provincial del Carchi, lo más importante es reivindicar el derecho igualitario, para tener las oportunidades que la vida les ofrece a cada individuo, prepararse para la participación por medio de la educación e integrarse en la sociedad a través del empleo. Esto no sólo demandan como derecho, sino que nace del sentido de responsabilidad cívica de contribuir. Una sociedad igualitaria significa más que el mero derecho a la protección; también conlleva la responsabilidad de la contrapartida. Las personas con discapacidad demandan tanto el derecho a participar como el derecho igualitario de contribuir. Su movimiento viene inspirado por el enfoque de los derechos humanos, lo que les ha llevado a demandar la inclusión, la independencia, la autodeterminación y el fortalecimiento frente a las posturas paternalistas.

Aunque el balance del desarrollo que ha sufrido la imagen de las personas con discapacidad, en algunos aspectos, durante los últimos años, ha sido muy favorable, la plena normalización tiene aún etapas importantes por cubrir. Existe todavía un amplio margen de avance y perfeccionamiento, especialmente en lo que concierne al protagonismo de las propias personas con discapacidad. Todavía quedan muchas cosas por hacer en materia de discapacidad, en conjunto estado, asociaciones, instituciones

y personas con discapacidad deberán ir estableciendo políticas que coadyuven a la plena inclusión social de las personas con discapacidad frente a su entorno.

1.4. Disposiciones legales que hacen referencia a las personas con discapacidad

1.4.1. Normas internacionales sobre inclusión social de las personas con discapacidad

Los Estados que forman parte de la Convención de las Naciones Unidas, entre ellos el Ecuador, “reconocen el derecho en igualdad de condiciones de todas las personas con discapacidad a vivir en la comunidad, con opciones iguales a las de las demás, y adoptarán medidas efectivas y pertinentes para facilitar el pleno goce de este derecho por las personas con discapacidad y su plena inclusión y participación en la comunidad, asegurando en especial que:

Las personas con discapacidad tengan la oportunidad de elegir su lugar de residencia, dónde y con quién vivir, en igualdad de condiciones con las demás, y no se vean obligadas a vivir con arreglo a un sistema de vida específico.

Tengan acceso a una variedad de servicios de asistencia domiciliaria, residencial y otros servicios de apoyo de la comunidad, incluida la asistencia personal que sea necesaria para facilitar su existencia y su inclusión en la comunidad y para evitar su aislamiento o separación de ésta;

Las instalaciones y los servicios comunitarios para la población en general estén a disposición, en igualdad de condiciones, de las personas con discapacidad y tengan en cuenta sus necesidades” (PNUD 2008, 64)

1.4.2. Disposiciones de la Constitución Política de la República del Ecuador que hacen referencia a las personas con discapacidad

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 35 resalta los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria: “Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad”

El Estado establecerá medidas que garanticen a las personas con discapacidad, la utilización de bienes y servicios, especialmente en las áreas de salud, educación, capacitación, inserción laboral y recreación; y medidas que eliminen las barreras de

comunicación, así como las urbanísticas, arquitectónicas y de accesibilidad al transporte, que dificulten su movilización. Los municipios tendrán la obligación de adoptar estas medidas en el ámbito de sus atribuciones y circunscripciones. La educación es un derecho irrenunciable... El estado garantizará la educación para personas con discapacidad” (Conadis 2000, 48)

Además que es importante que se garantice la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo de las personas con discapacidad, en las mismas condiciones remunerativas de sus símiles; como también procurar la dotación de servicios y de ayuda especial para facilitar su actividad en las instituciones públicas o privadas.

1.4.3. Ley de discapacidades en el Ecuador

Es obligación del Estado ejecutar acciones tendientes a prevenir y atender los problemas de discapacidades, así como procurar la integración social de las personas con discapacidad, para ello se emitió la Ley Orgánica de Discapacidades en la cual el Estado a través de sus organismos y entidades garantizará el pleno ejercicio de los derechos que la Constitución y las leyes reconocen; mediante las siguientes acciones que se describen en el Art. 4 sobre la integración social:

“Sensibilizar y concientizar a la sociedad y la familia sobre las discapacidades, sus derechos y deberes. Eliminar toda barrera física, social y comunicacional. Promover la formación, capacitación e inserción al sector laboral. Adaptación, readaptación, restitución y reubicación laboral de los trabajadores que adquieran la discapacidad como producto de enfermedades profesionales o accidentes de trabajo. Proporcionar las facilidades para acceder a servicios de salud, vivienda, asistencia técnica y provisión de ayudas técnicas y tecnológicas. Elaborar y aplicar la normativa sobre accesibilidad al medio físico en las edificaciones públicas y privadas. Impulsar los servicios necesarios para la dotación, fabricación, mantenimiento, o distribución de órtesis, prótesis, y otras ayudas técnicas o tecnológicas. Así como las medicinas necesarias en las discapacidades que requieran un tratamiento prolongado. Fomento, cooperación y apoyo a las actividades culturales, deportivas, recreacionales. Crear residencias para personas con discapacidad que no puedan valerse por sí mismas; y, fortalecer y apoyar a las organizaciones de y para personas con discapacidad” (Legislación discapacidades Sec. I, 2).

1.5. La inclusión laboral

“Significa que las leyes, políticas, planes, servicios, la comunidad, deben adaptarse, planificarse, organizarse para garantizar el libre, pleno e independiente desarrollo de las personas, basado en el respeto y aceptación de las diferencias, capacidades y necesidades que respondan a un acceso igualitario, normalizado y participativo”(Conadis 2014, 7). En conclusión podemos decir que una sociedad incluyente debe promover la integración social en el marco del respeto de los derechos de las personas, especialmente el derecho a la vida, al desarrollo y a la participación.

1.5.1. Oportunidades laborales para las personas con discapacidad

La igualdad de oportunidades es, sin duda, un principio compartido y una aspiración generalizada en nuestra sociedad. Para las personas con discapacidad, dicho principio se ha traducido en la lucha contra la discriminación y en la búsqueda de la normalización en todas las esferas de su vida. En los años pasados, se produjo una importante evolución en la aplicación de ese principio en entornos como el sanitario y el escolar. En el momento actual, un ámbito clave para la inclusión lo constituye el entorno laboral. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos, si bien encuentra todavía muchos obstáculos, es, por tanto, un ámbito prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades (Rosenqvist 1990, 88).

Sin embargo, no todos los tipos de discapacidad presentan las mismas dificultades a la hora de conseguir la integración laboral. Mientras las personas con discapacidades motrices o sensoriales pueden, en muchas ocasiones, conseguir y mantener un empleo mediante la realización de adaptaciones del entorno laboral relativamente sencillas, las personas con discapacidad intelectual requieren, en la mayoría de los casos, adaptaciones y cambios más profundos (Alba y Moreno 2004, 28). Por esta razón, muchas de las experiencias desarrolladas para estas personas en los años pasados han consistido en la creación de centros ocupacionales o entornos especiales de empleo protegido, como los Centros Especiales de Empleo (Fernández e Iglesias 1999, 92). Dichas iniciativas, aunque pueden constituir una opción adecuada en determinados casos, no responden realmente al objetivo de normalización, que requiere la integración de las personas con discapacidad en puestos de trabajo de empresas en nuestra sociedad.

1.5.2. Principales vulneraciones

La atención a las personas con discapacidad en la actualidad ha evolucionado hacia un modelo social, pero todavía quedan escollos. La igualdad de oportunidades en el ejercicio de los derechos no está aún garantizada. La legislación actual ha avanzado en comparación con las leyes anteriores. El ordenamiento jurídico cuenta con una legislación específica que contempla la discriminación positiva, la accesibilidad universal y el diseño para todos, pero el ejercicio de muchos de estos derechos es precario, hay que rediseñar las políticas para avanzar hacia la plena inclusión social.

Deben implantarse medidas que promuevan la dignidad y combatan los estereotipos y los prejuicios. Por grupos, es necesaria una atención especial a las mujeres y niños con discapacidad por su especial vulnerabilidad. Otro aspecto en el que se detectan vulneraciones se refiere a la imagen de las personas con discapacidad, que "estigmatizan" a este grupo. De la misma forma, se busca fomentar la vida independiente para ayudar a las personas a formar parte de la comunidad. La autodeterminación refuerza la autonomía personal y su capacidad de elección y decisión.

Capítulo segundo

El desarrollo humano

“Es un proceso que permite la realización plena de todos los hombres y mujeres, es decir que da las pautas para una existencia que garantice el respeto de la dignidad humana, los derechos humanos, la solidaridad, los derechos económicos y los derechos plenos, al disfrute de la libertad con satisfacción de las necesidades” (Santos 2010, 15).

“El campo del desarrollo humano es el estudio científico de los cambios que ocurren en las personas así como de las características que permanecen estables a lo largo de sus vidas” (Papalia y otros 2001, 9), es decir de sus cambios externos y las características innatas que caracteriza al ser humano. Para comprender mejor el comportamiento de las personas de acuerdo a lo que revela la ciencia es importante conocer lo que ha influido en el transcurso de los primeros años de vida, es decir que cada periodo del ciclo vital está influenciado por lo que sucedió antes y afectará lo que está por acontecer, es por eso que creemos que cada periodo es importante ninguno es más ni menos que otro, cada uno tiene sus características particulares.

La singularidad del desarrollo humano está puesta en consideración del ser humano, de todo ser humano, como sujeto y a la vez meta del desarrollo. En cuanto es así, el conjunto completo de las necesidades, aspiraciones y potencialidades humanas con consideradas como los objetivos del desarrollo. Debemos tomar en cuenta que todos los años surgen en el mundo numerosas iniciativas, propuestas globales y regionales, nuevos conceptos e ideas que interpretan los anhelos de la gran mayoría de tener un trabajo, educación, mejores ingresos, libertad, disponibilidad de bienes físicos, identidad cultural, y también de asegurar un futuro de bienestar para los suyos.

“En todo caso, a pesar de los aportes y desafíos de las nociones de desarrollo humano sustentable, la evidencia empírica muestra la persistencia de grandes obstáculos para su consecución, como un notable incremento de inequidad social tanto a escala internacional como al interior de muchos países, la presencia de la pobreza, el agravamiento de las condiciones de empleo, el deterioro ambiental y el escaso crecimiento económico alcanzado por varios países de América Latina. (PNDU 2001, 38).

2.1. El potencial para el desarrollo humano sustentable en el Ecuador

El Ecuador es un país privilegiado en el mundo y una de las razones son sus recursos naturales, además de una importante base productiva y los logros alcanzados respecto al capital humano, principalmente durante el auge petrolero. “La clasificación del Ecuador según el índice de Desarrollo Humano de PNUD supera en 19 puntos a su clasificación de acuerdo al ingreso por habitante, mostrando un desarrollo en educación y salud comparativamente favorable a nivel internacional, en relación al crecimiento de la economía” (PNDU 2001, 18).

Con lo citado anteriormente podemos mencionar que tanto la capacidad productiva actual de país, como su potencial futuro, derivado de su diversidad cultural, amplia dotación de recursos naturales y biodiversidad, establecen una base sólida para el desarrollo humano en el Ecuador, las limitaciones para alcanzarlo no se vinculan principalmente con la escasez de recursos, por el contrario tienen relación con la desigual distribución social de los activos productivos, ingresos y oportunidades.

2.2. Perspectivas de desarrollo humano en el Ecuador

Como lo demuestran los informes mundiales sobre Desarrollo Humano del PNUD desde 1990 la globalización y el cambio tecnológico acelerado de las últimas décadas no han vertido plenamente su potencial para la expansión de las potencialidades humanas entre los países en desarrollo. Por el contrario, estos procesos han conllevado también a una creciente inequidad social, problemas de pobreza y de desempleo (PNDU 2001, 19).

Los actuales mecanismos de mercado no necesariamente conducen al desarrollo humano. “El propósito del crecimiento económico debe ser enriquecer la vida de la gente. Pero con demasiada frecuencia no lo hace. En los últimos decenios se ha puesto claramente de manifiesto que no existe necesariamente un vínculo automático entre crecimiento económico y desarrollo humano” (PNDU 1996, 11) Es indispensable por consiguiente, encauzar por medio de las políticas públicas y la gestión internacional para el desarrollo, frutos del crecimiento económico y del avance tecnológico hacia la reducción de la pobreza, la inequidad y el desempleo.

Un pilar fundamental para el futuro desarrollo humano es el fortalecimiento de la institucionalidad del Estado, los gobiernos locales y las organizaciones no gubernamentales de desarrollo, que contribuyan a transformar el crecimiento y el progreso técnico en una mejora real de las condiciones de vida de la población. El crecimiento es necesario pero este no es suficiente para producir equidad.

Existen tres ejes básicos de las políticas sociales para el desarrollo humano en el actual contexto nacional (PNUD 2001, 17-18)

[...] El primero es el fortalecimiento del capital humano, particularmente en los campos de educación, ciencia y tecnología, capacitación, nutrición, salud e infraestructura básica. En segundo lugar, es necesaria la promoción del empleo productivo, aprovechando fundamentalmente el potencial de las pequeñas y medianas empresas, y de las organizaciones comunitarias, para la generación de actividades productivas, en sectores estratégicos [...] Por último, la equidad social debe convertirse con un objetivo explícito de las políticas sociales. Al acceso más amplio de los bienes y a los ingresos, que se ha postulado por los actores sociales y poderes del Estado ecuatoriano desde hace tiempo.

2.3. El desarrollo humano y las discapacidades

Actualmente la discapacidad ha adquirido una creciente importancia en el mundo, debido al incremento cuantitativo de la misma y a la toma de conciencia de que es necesario aprovechar las capacidades, los conocimientos y la contribución al desarrollo que pueden hacer las personas con discapacidad. La lucha que las personas con discapacidad vienen desarrollando para lograr la participación e igualdad se ha constituido en un paradigma de la defensa de la diversidad y de la búsqueda de soluciones innovadoras e inclusivas para el futuro de la humanidad.

“El acceso a la educación, al empleo, a la protección social, a la salud, a la cultura, a los medios de transporte, a la información son, entre otros, derechos básicos a los que todavía muchas personas con discapacidad no pueden acceder o no pueden hacerlo en iguales condiciones que otras personas. La discapacidad es, por tanto, una cuestión de derechos humanos, y la no discriminación y la acción positiva son elementos clave para garantizar esos derechos” (García 2003, 68).

Sin embargo, el incremento de las desigualdades, la insatisfacción y el malestar humano son realidades que contrastan vivamente con los niveles de crecimiento económico y de desarrollo tecnológico alcanzados en siglo XXI. Los años de la globalización y de la nueva economía están siendo también, para muchas personas, los años de la exclusión social y de la pobreza.

Es necesario que busquemos orientaciones y que fomentemos comportamientos y valores capaces de crear alternativas que permitan la promoción del desarrollo humano y la realización de los derechos humanos, la libertad, el bienestar y la dignidad de las personas en todos los rincones de la Tierra.

Ojalá las políticas Nacionales e Internacionales, en términos de discapacidad consolidaran la idea de diversidad e igualdad como binomio posible y necesario en todos los ámbitos de la vida ya que los valores de una sociedad se reflejan en sus leyes,

normas y servicios que presta a los ciudadanos, un mayor desarrollo humano tendrá influencia positiva sobre el crecimiento económico al contar con gente más educada y sana y, por lo tanto más productiva.

En los umbrales del nuevo milenio, la integración de las personas con discapacidad en la vida colectiva, representa mucho más que la mera incorporación de estas personas a todos los ámbitos del quehacer humano. Supone un modelo para evitar la exclusión y para resaltar que el derecho a la dignidad personal, a la no discriminación y a poder participar solidariamente en la construcción del futuro humano son derechos inalienables para cualquier persona, sean cuales sean sus circunstancias individuales.

“Las propuestas futuristas se sitúan, en un contexto más amplio que el de los problemas cotidianos de la discapacidad y la exclusión. Son palancas y llaves que pueden permitirnos abrir una situación cerrada, que contrasta con la capacidad técnica que la humanidad ha alcanzado, y que le permitiría gestionar la complejidad y arbitrar los recursos y soluciones suficientes para evitar la exclusión” (García 2003, 71)

El progreso en pos de la calidad de vida humana no será efectivo si no alcanza a todos o si no se ajusta al respeto de los derechos inalienables de cada persona. Por ello, las sociedades deben buscar insertarse en un auténtico cambio cultural, que lleve a los corazones de las personas la voluntad de reconocerse en los otros y de tratar a los demás como se merecen por su dignidad personal y no solo en atención a su posición en las cadenas productivas.

Los derechos de las personas constituyen un patrimonio, que se construye a diario cada vez que los seres humanos se tratan como tales y se afanan por que cada circunstancia vital no sea nunca una barrera para la inclusión social y la solidaridad personal que todos nos debemos.

2.4. El desarrollo humano, aspectos a analizarse en el Gobierno Provincial del Carchi

El desarrollo humano involucra una amplia gama de conceptos y aspectos que son importantes estudiarlos, sin embargo para nuestra investigación hemos tomado en cuenta cuatro variables que dentro de Gobierno Provincial del Carchi tienen relevancia al momento de definir el desarrollo humano.

2.4.1. Ambiente laboral

El ambiente laboral en la actualidad es uno de los factores que tiene gran incidencia en el desempeño y en la productividad del trabajador dentro de la institución y que afecta positiva o negativamente la vida social y familiar, lo que ha llevado a la conciencia pública a tomar importancia de tener un adecuado ambiente laboral.

Las empresas descuidan el ambiente laboral porque consideran que se requiere mucha inversión para algo que no es primordial, sin embargo hoy en día se ha llegado a la conclusión que los costos de un ambiente laboral pésimo harán que el desempeño, la productividad y bienestar de los empleados disminuya considerablemente, lo que resultará más costoso que si se hubiera invertido en el mejoramiento del mismo.

Las personas con discapacidad al igual que el resto de trabajadores merecen el mismo respeto y consideración, además de trabajar en un ambiente laboral saludable; ya que esto permitirá que se comprometan con la realización de su trabajo en todos los ámbitos.

Factores de influencia en el ambiente laboral

“El ambiente que se acaba conformando en una empresa es una cuestión compleja en la que influyen diversos y variados elementos, los cuales pueden agruparse de la siguiente forma:

- **Estructurales:** estructura formal, estilo de dirección, tamaño de la organización, etc.
- **Ambiente social:** compañerismo, conflictos, comunicaciones, etc.
- **Personales:** actitudes, motivaciones, expectativas, etc.
- **Propias del comportamiento organizacional:** productividad, absentismo, nivel de rotación, tensiones, satisfacción laboral, etc.”¹

Tipos de ambiente laboral

Likert, citado por (Brunet, 1987, 31) menciona que los expertos consideran que, con gran frecuencia, en la mayoría de las organizaciones prevalece alguno de estas cuatro clases de ambientes laborales:

- Autoritario

Se da en las empresas en las que la dirección no confía en sus empleados, por lo que se establece un sistema organizativo en la que la mayor parte de las decisiones se

¹ <http://www.aguaeden.es/acerca-de-nosotros/blog-agua-eden/los-diferentes-tipos-de-ambiente-laboral-en-las-empresas/>

toman en la cima de la organización, sin contar con los trabajadores. Las interacciones entre superiores y los subordinados son escasas y la comunicación muy deficiente.

- Paternalista

Existe una cierta confianza y cordialidad entre los distintos estamentos de la empresa, pero falta una verdadera comunicación entre la dirección, las líneas jerárquicas intermedias y los empleados.

En este tipo de organizaciones priman las estructuras muy rígidas, las posibilidades de promoción son escasas y los empleados, por lo general, no se sienten suficientemente identificados con la filosofía, misión y objetivos de su propia empresa.

- Consultivo

Es cuando la dirección tiene bastante confianza en sus empleados. Por este motivo, aunque las decisiones importantes se toman en la parte alta de la estructura jerárquica, los empleados tienen también un cierto nivel de autonomía en algunas cuestiones. Existe un nivel de comunicación aceptable en todos los ámbitos y prevalecen las actitudes dinámicas y la pro actividad.

- Participativo

Es el sistema ideal que todas las organizaciones deberían tomar como modelo porque existe una plena confianza en los empleados por parte de la dirección. La mayor parte de decisiones se toman en consenso, la comunicación está muy presente y los empleados se sienten identificados con la empresa, muy motivados y convencidos de que se encuentran en un lugar ideal para progresar personal y profesionalmente.

Para que un trabajador rinda, para que alcance todo su potencial, debe tener las condiciones adecuadas. No basta únicamente con que se la proporcione la formación y las herramientas necesarias. Hace falta también que esté cómodo en su trabajo y en el entorno, que se sienta valorado y, sobre todo, que las relaciones con su compañeros y jefes sean cordiales y basadas en la confianza mutua.

2.4.2. Expectativas profesionales y económicas

“Las creencias de las personas con discapacidad acerca de sus posibilidades laborales pueden estar condicionadas por aquellas expectativas de las personas de su entorno (familias y profesionales). La interiorización de estas creencias puede limitar significativamente el desarrollo de su potencial al generar una acomodación de la persona a tales expectativas” (Gómez 2013, 91).

Hoy se tiende a pensar que, además de incluirse en la sociedad y en la educación, las personas con discapacidad han de participar activamente en el mundo laboral, dado que se considera que el trabajo representa un elemento básico en el desarrollo de su vida y un recurso clave de inserción social, así como de mejora de su autonomía. A este respecto, (Berg 1981, 67) remarcó que la inclusión laboral cumple una triple finalidad objetiva, integradora y socioeconómica, dado que posibilita: (a) el ejercicio del derecho al trabajo, (b) el aprendizaje social y la mejora de la calidad de vida, y (c) el desarrollo profesional y económico.

Sin embargo de que el trabajo es un derecho de los seres humanos, es importante considerar el nivel de educación de las personas con discapacidad, ya que muchas de ellas no tienen las oportunidades y medios necesarios para realizar bachillerato y mucho menos obtener un título de tercer nivel, lo que hace que estas personas sean contratadas para puestos operativos o de servicios, realizando labores simples lo que genera un bajo rendimiento y, en ocasiones, frustración del desarrollo del potencial; y no siempre tienen las mejores remuneraciones

También debemos tomar en cuenta que para la inclusión de las personas con discapacidad al ámbito laboral, las instituciones realizan inicialmente la evaluación de perfiles profesionales, para luego orientar a dichos trabajadores a los diferentes programas formativos de acuerdo al desempeño y necesidades de la organización. “Evaluando las capacidades de la persona y las exigencias de las tareas laborales en relación a las variables: autonomía personal, procesamiento de información, actitudes ante el trabajo, aptitudes físicas y factores ambientales” (Badiola y otros 2004, 301).

Un enfoque centrado en el análisis del puesto del trabajo permite reconocer las exigencias requeridas para ajustar con las capacidades individuales de las personas con discapacidad a los puestos de trabajo y también a la formación profesional y de carrera dentro de la organización.

Es importante destacar que actualmente los modelos de inserción laboral más utilizados plantean que (Verdugo y Jordán 2003, 107), la línea más efectiva es cuando se inician los servicios de apoyo de manera conjunta a la actividad laboral, es decir, en el propio puesto de trabajo, siendo incentivados con remuneraciones justas y competitivas, el apoyo permanente y continuo de sus familiares y compañeros de trabajo.

En el caso del Gobierno Provincial del Carchi, de acuerdo al estudio desarrollado se pudo contemplar que el mayor número de personas con discapacidad

solamente han concluido el nivel primario y secundario, en muchos casos estas barreras no les ha permitido optar por cargos de mandos medios y Jefaturas. Es importante que dentro de su plan de educación y capacitación estas personas sean tomadas en cuenta, se motive y se impulse su participación efectiva.

2.4.3. Plan de carrera y capacitación

El plan de carrera se inicia en cada persona por su disposición a lograr metas y por la aceptación de responsabilidades que ello conlleva. Sería de suma importancia que la administración del Gobierno Provincial del Carchi aliente la planeación de carrera de las personas con discapacidad, puesto que serían mayores las posibilidades de que estas se fijen metas profesionales y trabajen activamente para alcanzarlas.

Para trabajar a favor de la inclusión es necesario la participación y compromiso de los actores, la coordinación institucional, el seguimiento de los planes de carrera con la definición y la implementación de indicadores que evalúen el cumplimiento de los mismos en cada área y persona.

“Este proceso, que ha de ser continuo, el trabajador establece sus metas de carrera y es capaz de identificar los medios por los que alcanzarlas con la ayuda de la empresa. Muchos trabajadores no se implican demasiado en la empresa porque sólo la ven como un medio de subsistencia, muchos pueden ver que sus posibilidades de ascender son escasas o incluso que no se le valora en algún aspecto, otros ni si quiera creen en sus posibilidades”²

Factores que se consideran esenciales al momento de levantar un plan de carrera:

- Igualdad de oportunidades y respeto de derechos
- Satisfacción Profesional
- Interés del empleado por la tarea que desarrolla
- Conocimiento de oportunidades laborales
- Apoyo de jefe inmediato superior

Para crear un plan de carrera debe considerarse contar mínimo con la siguiente información:

- Nombre del empleado o empleados
- Edad
- Nivel de estudios

² <https://www.gestion.org/recursos-humanos/30690/desarrollar-plan-carrera/>

- Puesto que desempeña en la empresa
- Puesto que podría desempeñar en el futuro
- Antigüedad en la empresa
- Puntos fuertes o débiles, a mejorar y a reforzar
- Necesidades de capacitación
- Evaluación del desempeño

Es muy importante considerar que son varias las ventajas al desarrollar un plan de carrera apropiado para las personas con discapacidad, entre ellas: permitirá desarrollar estrategias generales de la institución con las necesidades del personal, motivará el desarrollo de empleados con promoción ya que se estimula el talento de las personas, disminuirá la tasa de rotación ya que se satisface las necesidades psicológicas y económicas del empleado.

La capacitación es una herramienta clave para el desarrollo personal y laboral de las personas con discapacidad, ya que se trata de una instancia que las invita a imaginar nuevas oportunidades. No sólo las prepara para la ejecución de tareas particulares en su día a día, sino que también permite descubrir habilidades desconocidas, promueve cambios de actitud positivos, aumenta la motivación y el compromiso en el trabajo, favorece la autoestima y crea un clima de mayor satisfacción entre quienes forman parte de su equipo de trabajo.

El artículo 27 de la Ley Orgánica de discapacidades menciona como un mandato sobre discapacidad que: “El Estado procurará que las personas con discapacidad puedan acceder, permanecer y culminar, dentro del Sistema Nacional de Educación y del Sistema de Educación Superior, sus estudios, para obtener educación, formación y/o capacitación, asistiendo a clases en un establecimiento educativo especializado o en un establecimiento de educación escolarizada, según el caso”³

Es importante comprender que las personas con discapacidad no sólo deben ser evaluadas de acuerdo a su capacidad para ejecutar determinadas tareas, sino que también se deben considerar sus posibilidades de adaptación al medio social, a los modelos de funcionamiento de una organización, e incluso a las nuevas tecnologías. Por lo tanto, su productividad no debe centrarse sólo en la percepción o creencia sobre sus habilidades, sino que se deben evaluar las capacidades que tienen o pueden

³ Ecuador. 2012. Asamblea Nacional del Ecuador “*Ley Orgánica de discapacidades*” Suplemento - Registro Oficial N° 796 - Martes 25 de septiembre.

desarrollar las personas con discapacidad para realizar determinados trabajos. Las personas con discapacidad también pueden aprender nuevas habilidades y conocimientos. Por ello, la capacitación también puede transformarse en una oportunidad para incorporar nuevas tareas y responsabilidades a sus labores habituales, o bien, mejorar sus condiciones.

2.5. El desarrollo humano y el éxito en las organizaciones

“El éxito o fracaso de las organizaciones depende de las personas que en ellas laboran. Son ellas las que defienden los objetivos organizacionales, las estrategias para lograrlo, la estructura, los procesos de trabajo, y son las personas quienes adquieren y utilizan los recursos financieros y tecnológicos y toman todas las decisiones acerca de la marcha de la organización” (Yépes 1992, 7).

Es decir del empeño, del compromiso y del liderazgo que tengan las personas que integran una institución dependerá el desarrollo y los resultados de la misma, no se debe fomentar un empleo como un mero recurso, pues en las organizaciones tenemos personas, seres humanos con necesidades, expectativas y con gran potencial.

Es preciso hacer que las personas encuentren en su trabajo no solamente una fuente de ingresos para satisfacer sus necesidades económicas, sino crear ambientes propicios donde puedan satisfacer sus necesidades de autoestima y realización. Es responsabilidad de la alta dirección fomentar condiciones adecuadas para que las personas se sientan parte de la organización, que se identifiquen con ella y se sientan y actúen como responsables por el logro de sus objetivos.

“Tanto el desarrollo humano como el organizacional se ve influenciado por cuatro variables, el sistema empresarial (la organización), el clima organizacional, el equipo de trabajo (comportamiento grupal) y el individuo (comportamiento individual); los cuales participan activamente en su efectividad, ya que tanto, pueden ser consideradas variables independientes como dependientes. Es decir, que en el diagnóstico participan como desencadenantes de factores claves de análisis, puesto que inciden directamente sobre los resultados de la empresa; y a su vez, la implementación de estrategias tendientes hacia el crecimiento, cambio y desarrollo empresarial, que aunque se produce de manera lenta y progresiva, se observa directamente su efecto sobre las mismas variables y por ende, en el éxito de la empresa” (Negrete 2012, 8).

Cuadro N° 1
Factores que influyen en el desarrollo humano



Modelo de las cuatro fuerzas del cambio Organizacional de Kurt Lewin (1951), tomado de Negrete (2012)

De lo anterior se deriva que en cada uno de los aspectos a tener en cuenta en cada proceso de cambio, desarrollo y transformación organizacional, la adecuada sinergia en cada una de las variables o categorías a considerar, es importante tener en cuenta el papel participativo que tiene el factor humano como determinante, conducente y receptor del impacto de la organización.

2.6. El camino para integrar a las personas con discapacidad

La diferencia entre personas es lo que nos hace únicos y la combinación de personas únicas es lo que aporta valor a las empresas. La diferencia siempre suma, saber apreciar la diversidad y fomentar la inclusión nos ayuda a crecer tanto personal como profesionalmente. La diversidad no se limita a género o diferentes capacidades. Ser inclusivo implica respetar y tratar con igualdad a las personas independientemente de cualquier rasgo diferencial, desde la raza u orientación sexual hasta la edad o motivaciones personales. Cuando somos capaces de entender e integrar lo mejor de cada persona, el resultado siempre es excelente.

Está demostrado que existe una fuerte correlación entre la inclusión y el rendimiento. De esta forma, los empleados que se sienten incluidos destacan en su trabajo, compromiso y motivación, además de generar un mejor clima laboral. A nivel corporativo, la diversidad e inclusión nos hace más interesantes para candidatos, compañeros y clientes, al encontrar un reflejo de su propio yo en la diversidad de nuestros empleados, además del hecho de que trabajar con personas y puntos de vista

diversos mejoran necesariamente la forma de hacer las cosas y, en definitiva, el negocio.

Ser inclusivo obliga a identificar y derribar barreras físicas y mentales. Es imprescindible empatizar, ser capaz de ponerte en la piel del otro para lograr un ambiente más cómodo y positivo, flexibilizando y/o adaptándote a las necesidades y dificultades de cada individuo. Realizar actividades con personas con diferentes capacidades ayuda a normalizar la discapacidad en la sociedad, una de estas puede ser el deporte, se ha encontrado en el deporte una herramienta perfecta de inclusión. Es una forma natural de conectar y compartir mientras se entrenan habilidades indispensables para la integración laboral, como el trabajo en equipo o la automotivación.

Es importante recalcar que las políticas de inclusión de la diversidad en las empresas ayudan a reducir conflictos, fomentan la creatividad e innovación y mejoran los resultados corporativos. De este modo, la gestión de la diversidad no es una elección, es un imperativo tan ético como empresarial.

En el transcurso de la realización del presente trabajo se pudo vislumbrar, que la mayor dificultad que tienen las personas con discapacidad, cualquiera que sea esta, no está tanto en su limitación intelectual, cognitiva o sensorial, sino en las dificultades que surgen al intentar relacionarse e integrarse en el ámbito social (ocio, amistades, relaciones de pareja, crear familia). Nuestra sociedad no siempre ha aceptado a esta población, y aunque hoy hay mayor comprensión, aún queda camino por recorrer.

Capítulo tercero

Marco metodológico

3.1. Contextualización del gobierno provincial del Carchi

El Gobierno provincial del Carchi, se encuentra ubicado en el cantón Tulcán capital de la provincia del Carchi, es una institución autónoma descentralizada, organismo que es parte del Gobierno Ecuatoriano, cuenta actualmente con 1100 empleados entre personal directivo, administrativo-financiero, operativo y de servicios entre ellos 45 personas con discapacidad, que corresponden al 4,09% del total de trabajadores, está conformado por diez direcciones: Desarrollo económico local, Planificación general, Casa de la juventud, Gestión ambiental, Recursos hídricos, Secretaría general, Gestión financiera, Gestión de obras públicas, Gestión administrativa y comunicación institucional.

3.1.1. Marco legal GAD en Ecuador

“Art. 252.- Cada provincia tendrá un consejo provincial con sede en su capital, que estará integrado por una prefecta o prefecto y una Viceprefecta o Viceprefecto elegidos por votación popular; por alcaldesas o alcaldes, o concejales o concejales en representación de los cantones; y por representantes elegidos de entre quienes presidan las juntas parroquiales rurales, de acuerdo con la ley. La prefecta o prefecto será la máxima autoridad administrativa, que presidirá el Consejo con voto dirimente, y en su ausencia temporal o definitiva será reemplazado por la persona que ejerza la viceprefectura, elegida por votación popular en binomio con la prefecta o prefecto”⁴

3.1.2. Misión GAD Carchi

“Construir el desarrollo social, económico, productivo, en vialidad, en riego, fomentando la educación, empleo, vivienda, seguridad y participación ciudadana, mediante una planificación estratégica e integral que garantice el progreso, calidad de vida y riqueza sustentable de la población carchense.

3.1.3. Visión GAD Carchi

Una institución eficiente y organizada, que lidera el desarrollo provincial; dispone de recursos propios, personal permanentemente capacitado, que asume la

⁴ Ecuador. 2008. Constitución de la República del Ecuador. Art. 252.

descentralización en las áreas estratégicas de interés provincial, contribuyendo así a la seguridad y bienestar de la población de nuestra provincia”⁵.

3.1.4. Rol de la dirección de gestión administrativa y talento humano y las personas con discapacidad

La Dirección de Gestión Administrativa y Talento Humano forma parte de los procesos Habilitantes de Apoyo de la organización, y se encarga de administrar los recursos humanos, materiales, tecnológicos, y de servicios administrativos; además coordina los planes, programas y proyectos necesarios para su desarrollo con todos los procesos institucionales encaminados a lograr el bien común conforme lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador para así contribuir al desarrollo continuo de la Provincia del Carchi. La gestión de esta dirección está basada en los subprocesos de:

Talento Humano y Servicios planifica, organiza, dirige y controla el recurso humano aprovechando al máximo sus destrezas y habilidades, utilizando sus competencias para beneficio institucional, permitiendo un crecimiento profesional y personal en el cumplimiento de cada uno de los roles y responsabilidades.

Seguridad y Salud Ocupacional identifica, evalúa y controla los factores de riesgo existentes a fin de salvaguardar la integridad física y mental de los servidores y funcionarios, desarrollando ambientes saludables para el normal desarrollo de las actividades laborales.

Todas las actividades de esta área están enfocadas a lograr los objetivos propuestos a través de una administración de procesos para resultados eficientes y eficaces, que promuevan el desarrollo institucional y fortalezcan la nueva cultura organizacional dentro de la Institución, donde los funcionarios y servidores públicos generen sus cualidades profesionales y humanas; reflejándose en una excelente atención y calidad de servicio a la sociedad carchense.

En la actualidad, una de las prioridades de la dirección de Talento Humano es el bienestar y desarrollo de las personas con discapacidad, para lo cual el Gobierno Provincial del Carchi ha desarrollado una serie de estrategias con la finalidad de lograr una inclusión integral de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo. Se ha venido trabajando con charlas de motivación y talleres que fomenten el buen trato y el acompañamiento en la inclusión laboral.

⁵ Gobierno Provincial del Carchi; misión-visión 2016; <http://carchi.gob.ec/index.php/la-institucion>

Sin embargo se ha determinado que esto no es suficiente para lograr un pleno desarrollo humano y una verdadera integración de las personas con discapacidad, pues aún continua la discriminación y la diferenciación marcada en las labores encomendadas a los funcionarios, muchas de las personas no se sienten a gusto en los puesto de trabajo porque no disponen de las herramientas necesarias para el desarrollo del mismo, o en otros casos están son obsoletas y en mal estado. De igual manera la estructura física necesita algunos cambios y ajustes a fin de que permita la movilización interna adecuada para las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad en el Gobierno Provincial del Carchi se encuentran distribuidas de la siguiente manera: 1 en el área Directiva, 8 en el área Administrativa- Financiera, 21 operativos y 15 en servicios generales, obteniendo un total de 45 personas con discapacidad.

3.2. Estructura, procesamiento, análisis de información

En el presente trabajo de investigación, se emplearon dos herramientas para la recolección de información: encuestas que fueron aplicadas a 45 personas con discapacidad, y una entrevista semiestructurada aplicada a 8 informantes calificados, que corresponden a los jefes departamentales de: Desarrollo Económico Local, Planificación General, Casa de la Juventud, Gestión Ambiental, Secretaria General, Gestión Financiera, Gestión Administrativa y Comunicación Institucional , las mismas que fueron procesadas mediante el programa SPSS (Diseño y Análisis de Encuestas).

3.2.1. Factores de medición y herramientas utilizadas

Todo problema de investigación científica, implica de algún modo una tarea de medición de los conceptos que intervienen en el mismo. Un instrumento de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. Esta técnica establece una estructura específica asignando valores a individuos, poblaciones o procesos, usando medidas organizadas que son las siguientes: “a) se delimita la parte del evento que se medirá, b) se selecciona la escala con la que se va a medir, c) se compara el atributo medido con la escala, y d) finalmente se emite un juicio de valor acerca de los resultados de la comparación.” (Hernández 2009, 45).

En el presente trabajo de investigación se pretende asignar valores a los diferentes factores que involucran el desarrollo humano y la integración de las personas con discapacidad en el Gobierno Provincial del Carchi, para finalmente emitir

criterios técnicos en relación con los resultados que se obtengan. La población de estudio serán todas las personas con discapacidad del Gobierno Provincial del Carchi, en un número de 45 trabajadores, a las mismas que se aplicará una encuesta y posteriormente una entrevista semiestructurada a 8 informantes calificados, las que buscan recoger información de las perspectivas, realidades y visión de cada una de las partes.

La encuesta es un procedimiento que permite explorar cuestiones que muchas veces son subjetivas y al mismo tiempo permite obtener información de un número considerable de personas, así por ejemplo: permiten explorar la opinión pública y los valores vigentes de una sociedad. Al respecto, (Mayntz 1976, 133) citados por (Díaz 2001, 13), describen a la encuesta como la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados.

Las entrevistas y el entrevistar son elementos esenciales en la vida contemporánea, es comunicación primaria que contribuye a la construcción de la realidad, instrumento eficaz de gran precisión en la medida que se fundamenta la interrelación humana. Proporciona un excelente instrumento heurístico para combinar los enfoques prácticos, analíticos e interpretativos implícitos en todo proceso de comunicar (Galindo 1998, 277). Una entrevista semiestructurada (no estructurada o no formalizada) es aquella en que existe un margen más o menos grande de libertad para formular las preguntas y las respuestas (Sabino 1992:18). La técnica de la entrevista que se utiliza en esta investigación aplica el enfoque cualitativo a los resultados de la misma.

Se aplicaron encuestas a las personas con discapacidad, con la finalidad de que por medio de ellas se pueda determinar la apreciación que estas tienen en cuanto a: desarrollo humano, integración laboral y trato igualitario frente a su entorno. Por otro lado se aplicó entrevistas semiestructuradas a informantes calificados a fin de conocer cómo perciben ellos la presencia y el trabajo que realizan las personas con discapacidad en cada uno de los puestos en los que se desempeñan.

3.2.2. Determinación de la población de la investigación

En el caso de la presente investigación la población son las personas con discapacidad del Gobierno Provincial del Carchi que se encuentran en mandos directivos, medios, operativos y de servicios.

Para determinar la población de personas con discapacidad a ser analizada, se consideró lo siguiente: Se delimitó la investigación en la provincia del Carchi, tomando en cuenta a: 1 persona nivel jerárquico directivo, 8 personas en cargos administrativos -financieros, 21 en cargos operativos y 15 en servicios generales. En total tenemos 45 personas con discapacidad.

Se utilizará el programa SPSS (Diseño y Análisis de Encuestas) “es un programa informático integral empleado para la tabulación de encuestas y análisis de datos en investigación social y de mercado” (Santesmases 2009, 39).

En resumen, se aplicará una encuesta a 45 personas con discapacidad y se realizará una entrevista semiestructurada a 8 informantes calificados que corresponden a los jefes departamentales de: Desarrollo Económico Local, Planificación General, Casa de la Juventud, Gestión Ambiental, Secretaria General, Gestión Financiera, Gestión Administrativa y Comunicación Institucional, para determinar los aspectos críticos en el desarrollo humano e integración de personas con discapacidad en el Gobierno Provincial del Carchi.

3.2.3. Estructura de la encuesta

Una vez que se ha determinado la población a ser analizada, se debe continuar con la estructuración de la encuesta que será aplicada a las personas con discapacidad. La encuesta consiste en un cuestionario que es el “formulario que contiene preguntas de las variables de la investigación y en el que se registran respuestas” (Santesmases 2009, 40). Para un diseño apropiado del cuestionario es fundamental cumplir tres requisitos: a) Definir correctamente el tema a investigar, b) formular de forma precisa la hipótesis, y c) especificar adecuadamente las variables y las escalas de medida.

3.2.3.1. Tipología de las preguntas utilizadas

Las preguntas que conforman el cuestionario deben ser estructuradas de acuerdo a las necesidades de investigación que se va a desarrollar, y tomando en cuenta la clasificación de Santesmases, las que se utilizarán son:

Preguntas abiertas.- Son “aquellas que se le da al encuestado libertad para contestar con sus propias palabras y expresar las ideas que consideran adecuadas”

(Santesmases 2009, 42). Estas son importantes dentro de la investigación ya que permite al encuestado expresar sus propias ideas.

Preguntas cerradas.- “La cual tiene una relación exhaustiva de las respuestas posibles” (Santesmases 2009, 42). En este tipo de preguntas se le da al encuestado a escoger las alternativas de respuestas marcando las que están de acuerdo con su postura.

Para que la información obtenida mediante la aplicación de las encuestas sea útil y confiable, el tipo de preguntas que se van a considerar serán planteadas de acuerdo a los objetivos de la investigación; en este caso de estudio la encuesta se estructuró utilizando preguntas cerradas y abiertas, las mismas que posteriormente nos permitirán realizar la valoración y llegar a las tabulaciones finales, para efectuar el análisis y finalmente proponer la propuesta de desarrollo humano e integración de personas con discapacidad.

En esta etapa se decidirá las preguntas que conformarán la encuesta, el contenido su ubicación y la presentación.

La encuesta se encuentra detallada en el Anexo 1.

La encuesta consta de diez preguntas, las mismas que contribuirán al análisis de los objetivos de la investigación en cuanto a desarrollo humano, integración de las personas con discapacidad y al planteamiento de la propuesta de mejora. Cada pregunta aborda un tema específico que aportara a la investigación, de la siguiente manera: Pregunta informativa 1: Grado de escolaridad del encuestado, pregunta informativa 2: Función que desempeña. Preguntas que conforman el cuestionario: Pregunta 1, 2, 8, 9, 10 tienen que ver directamente con el desarrollo humano dentro del Gobierno Provincial del Carchi; mientras que las preguntas: 3, 4, 5, 6 y 7 hacen referencia a la integración de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo, la encuesta tendrá una duración de 5 minutos aproximadamente por persona

3.2.3.2. Prueba piloto de la encuesta

En esta etapa de la investigación fue importante cerciorarse de la viabilidad de la encuesta mediante la aplicación de la misma a un grupo de 10 personas, con ello se pudo realizar ajustes en cuanto a la comprensión de las preguntas y sobre todo nos permitió realizar el control de tiempo que tomaba cada encuesta. Una vez realizada esta prueba, se procedió a la ejecución de las mismas, a las 45 personas con discapacidad que forman parte del Gobierno Provincial del Carchi.

3.2.4. Entrevista

Al igual que la encuesta, se procedió a la aplicación de entrevistas a 8 informantes calificados, la misma consta de nueve preguntas y cuyo objetivo principal era investigar cómo percibe el entorno la presencia y el trabajo que realizan las personas con discapacidad en cada uno de los puestos en los que se desempeñan. Para ello se utilizó una entrevista semiestructurada a 8 informantes calificados, las que tuvieron una duración aproximada de 15 minutos por persona.

3.2.4.1. Entrevista semiestructurada

“Como su nombre lo indica es aquella en la que le permite al entrevistador la aplicación de una estrategia mixta, es decir alternando preguntas estructuradas con preguntas espontáneas” (González y Barrios 2012, 82), por ello permite una mayor libertad y flexibilidad en la obtención de información.

Las ventajas de la aplicación de este tipo de entrevistas son:

- Permiten más profundidad y aclarar cualquier malentendido
- Permite ver hasta dónde llega el conocimiento del entrevistado
- Facilitan la cooperación y la empatía
- Permiten evaluar mejor lo que piensa realmente el entrevistado
- Pueden producir respuestas no esperadas

La estructura de la entrevista se encuentra detallada en el anexo 2.

3.2.5. Procesamiento de datos

Una vez aplicadas las 45 encuestas, que corresponden al total de personas con discapacidad, que trabajan en el Gobierno Provincial del Carchi. Se procedió a la tabulación de la información utilizando el programa SPSS, todos los resultados se procesaron y analizaron mediante esta herramienta que fue diseñada para obtener resultados de investigaciones sociales y de mercado de tipo cuantitativo y cualitativo, de forma gráfica para la mejor comprensión de los usuarios. La encuesta fue diseñada para que los encuestados escojan una de las dos opciones que se les planteo en el caso de las preguntas cerradas, y para la pregunta abierta se le da al encuestado la libertad de respuesta.

3.2.5.1. Análisis estadístico de las encuesta

Preguntas informativas

Para el análisis de resultados de las preguntas informativas, se utilizó el método de tabulación cruzada, se consideró el grado de escolaridad vs las funciones que desempeñan las personas con discapacidad dentro del Gobierno Provincial del Carchi.

Tabla N° 1 Grado de Escolaridad vs Función que desempeñan las Personas con discapacidad

		Grado de función que desempeña actualmente				Total
		Directiva	Administrativa Financiera	Operativa	Servicios Generales	
Qué grado de escolaridad tiene usted	Primaria	0	0	2	14	16
	Secundaria	0	3	10	1	14
	Superior	1	5	9	0	15
Total		1	8	21	15	45

Elaborado por: la autora

Fuente: propia

Es importante analizar los dos factores; escolaridad con respecto a la función que desempeña cada persona, de lo cual podemos apreciar los siguientes resultados:

Que el **35,56%** de la población solamente tienen estudios primarios y que se encuentran desempeñando trabajos en el área operativa y de servicios generales.

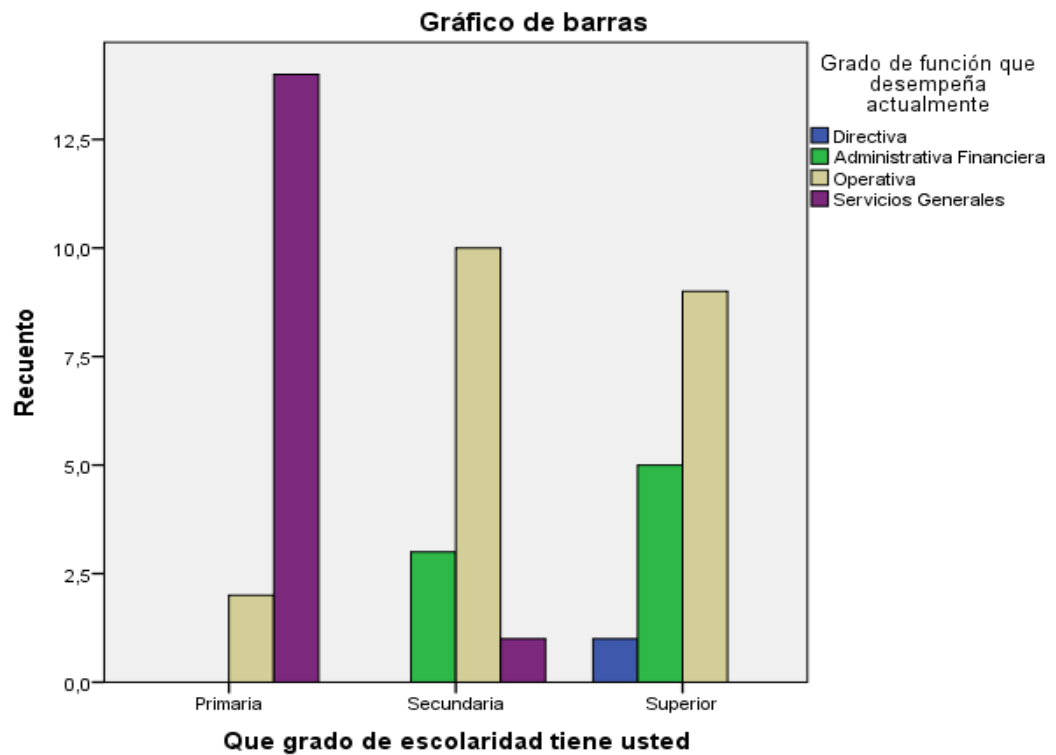
El **31,11%** de la población ha terminado la secundaria, de los cuales el 21,43% se encuentra en el área Administrativa- Financiera, el 71,43% en el área operativa y el 7,14% en servicios generales.

El **33,33%** que ha culminado su carrera de nivel superior se encuentra dividido en las siguientes áreas; 6,67% directiva, 33,33% en la Administrativa- Financiera y el 60% en el área operativa.

Se puede evidenciar que el mayor número de personas con discapacidad solamente ha culminado el nivel primario lo que no les ha permitido acceder a ascensos laborales y mejoras en sus puestos actuales de trabajo, para ello es importante que el Gobierno Provincial del Carchi juntamente con las personas con discapacidad analice y revise las políticas de planes de educación y carrera, a fin de realizar una

planificación adecuada que permita contribuir al mejoramiento continuo en este aspecto muy importante para las personas con discapacidad.

Gráfico N° 1 Tabulación cruzada del grado de escolaridad vs función que desempeñan las Personas con discapacidad



Elaborado por: la autora

Fuente: propia

De acuerdo al gráfico podemos apreciar que de las personas que culminaron la primaria el mayor porcentaje se encuentra trabajando en Servicios Generales, las que concluyeron la secundaria la gran mayoría se encuentran en el área Operativa y las que tienen una educación superior a pesar de su mejor preparación existe un alto porcentaje trabajando en el área operativa.

Desarrollo humano de las personas con discapacidad

Tabla N° 2 Percepción de ingreso al puesto de Trabajo de las personas con discapacidad

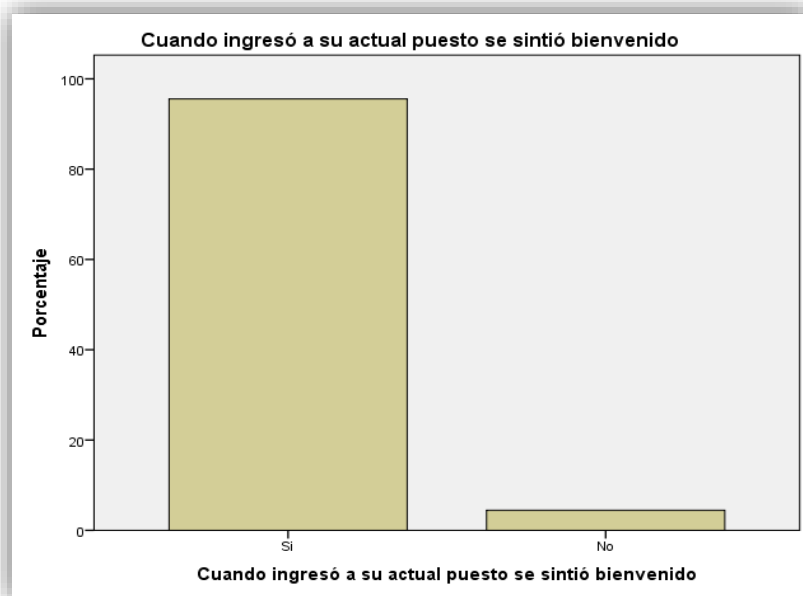
Cuando ingresó a su actual puesto se sintió bienvenido

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	43	95,6	95,6	95,6
No	2	4,4	4,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Elaborado por: la autora

Fuente: propia

Gráfico N° 2 Percepción de ingreso al puesto de Trabajo de las personas con discapacidad



Elaborado por: la autora

Fuente: propia

El 95,6% (43 personas) de las personas con discapacidad encuestadas en el Gobierno provincial del Carchi tuvieron una percepción de un grato recibimiento e inducción por parte de sus inmediatos superiores y su entorno al momento de ser integrados al ámbito laboral de esta institución, apenas el 4,4% (2 personas) no tuvo misma percepción. Es recomendable mantener esta buena práctica, ya que los trabajadores donde se sienten bien recibidos y con la inducción necesaria que le permita la ubicación en su rol dentro de la organización, fortalecerá el sentido de pertenencia, además la seguridad para realizar su trabajo de manera autónoma e independiente en este punto la más beneficiada es la institución, ya que su recurso humano siempre mostrará la disposición y compromiso de hacer bien su trabajo.

Tabla N° 3 Percepción de Ambiente de Trabajo de las personas con discapacidad.

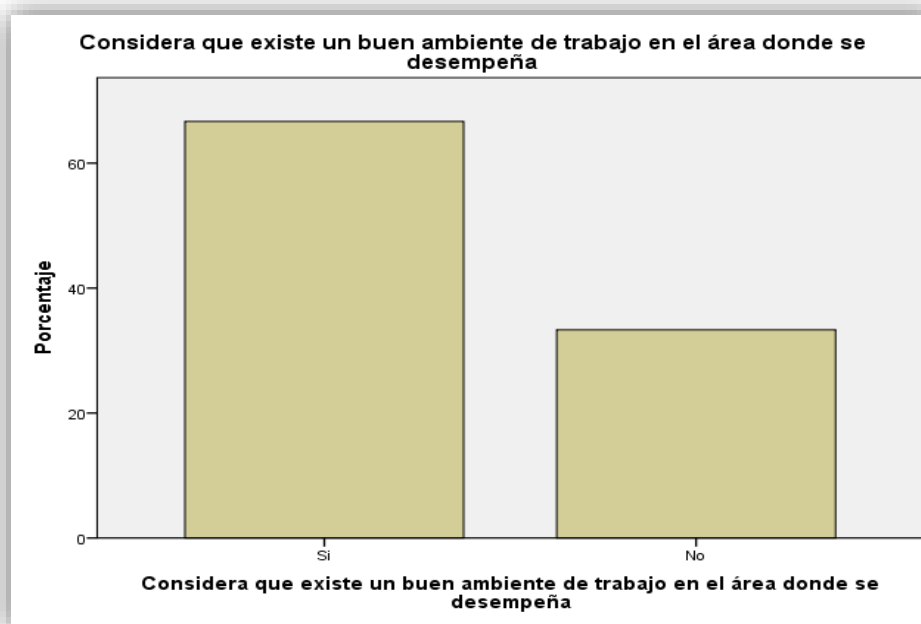
**Considera que existe un buen ambiente de trabajo en el área
donde se desempeña**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	30	66,7	66,7	66,7
No	15	33,3	33,3	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Elaborado por: la autora

Fuente: propia

Gráfico N° 3 Percepción de Ambiente de Trabajo de las personas con discapacidad.



Elaborado por: la autora

Fuente: propia

Al realizar la encuesta en la pregunta del ambiente laboral, el 66,7% (30 personas) dijo que si existe un buen ambiente laboral, frente al 33,33% (15 personas) que indicó que percibe que no existe un buen ambiente laboral. Los términos productividad, rendimiento, alto desempeño y eficacia laboral tienen un común denominador, se trata del ambiente de trabajo. Como podemos observar en el gráfico aproximadamente la tercera parte de las personas con discapacidad no se sienten en un buen ambiente de trabajo, este factor debería revisarse por parte del Talento Humano en los aspectos como: Cooperación y apoyo; un ambiente de trabajo positivo tiene actitudes cordiales y de camaradería entre compañeros, esto es importante en la medida que al momento que un empleado tiene algún tipo de problema o no sepa realizar una tarea, si existe una actitud positiva en la oficina, esto se podrá resolver con capacitación y ayuda de un colega, ya sea de la misma área o de otra diferente. Motivación empresarial, todo ambiente de trabajo positivo tiene algún tipo de motivación para sus empleados si se llegan a cumplir las metas propuestas en cualquier ámbito, un premio, así sea sencillo en cuanto a su forma, es muestra de que el trabajador es apreciado y valorado. Oportunidades de ascenso y capacitación; una empresa que ofrezca

oportunidades para avanzar profesionalmente y para capacitar a sus empleados, siempre tendrá características de un ambiente de trabajo positivo.

Tabla N° 4 Entrenamiento y capacitación de las personas con discapacidad.

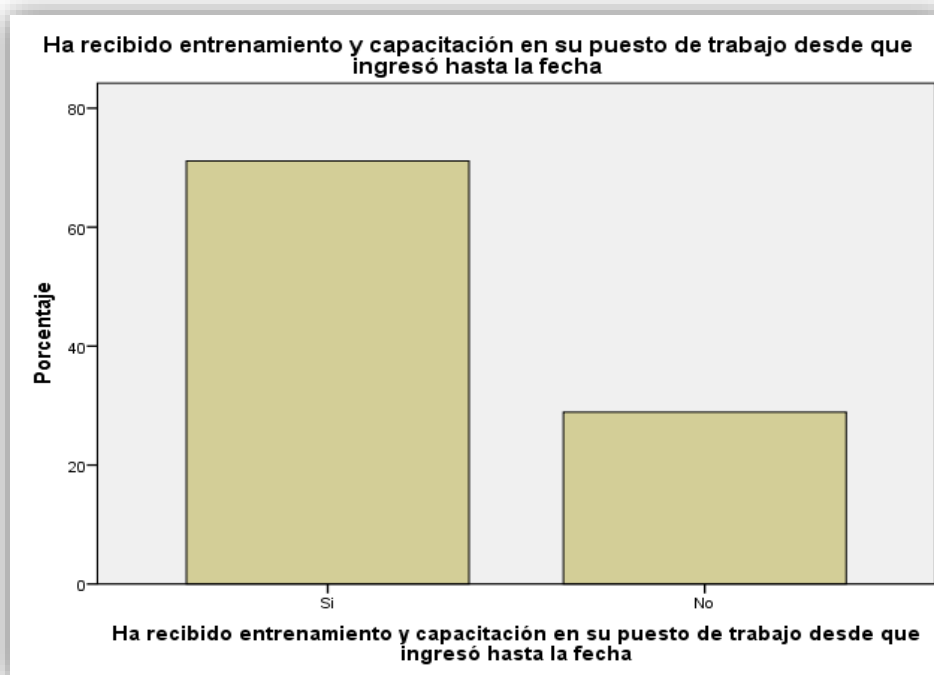
Ha recibido entrenamiento y capacitación en su puesto de trabajo desde que ingresó hasta la fecha

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	32	71,1	71,1	71,1
No	13	28,9	28,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Elaborado por: la autora

Fuente: propia

Gráfico N° 4 Entrenamiento y capacitación de las personas con discapacidad.



Elaborado por: la autora

Fuente: propia

El entrenamiento y la capacitación constituyen la primera etapa de un plan de inclusión, en el que los participantes desarrollarán tareas en diversas áreas de la organización, a fin de entrenarse y poder insertarse eficazmente a su puesto de trabajo.

De las 45 personas con discapacidad que fueron encuestadas se obtuvo que el 71,1% (32 personas) han recibido capacitación desde su ingreso hasta la fecha, mientras el 28,9% (13 personas) no ha recibido ninguna capacitación. Las personas con discapacidades al igual que sus compañeros necesitan de entrenamiento, equipos y recursos de desarrollo personal para fortalecer sus potencialidades. Sin embargo, existen aún personas dentro del GAD Carchi que no han podido acceder a ese entrenamiento; un aporte importante que puede realizar la institución en este ámbito es la creación de un programa de capacitación que apoye a estas personas para que adquieran las habilidades en el uso estratégico de las tecnologías digitales basado en sus necesidades así como las destrezas claves de su puesto de trabajo, las cuales son necesarias para ingresar a la vida profesional y mejorar sus condiciones profesionales y económicas.

Tabla N° 5 Expectativas Profesionales y económicas

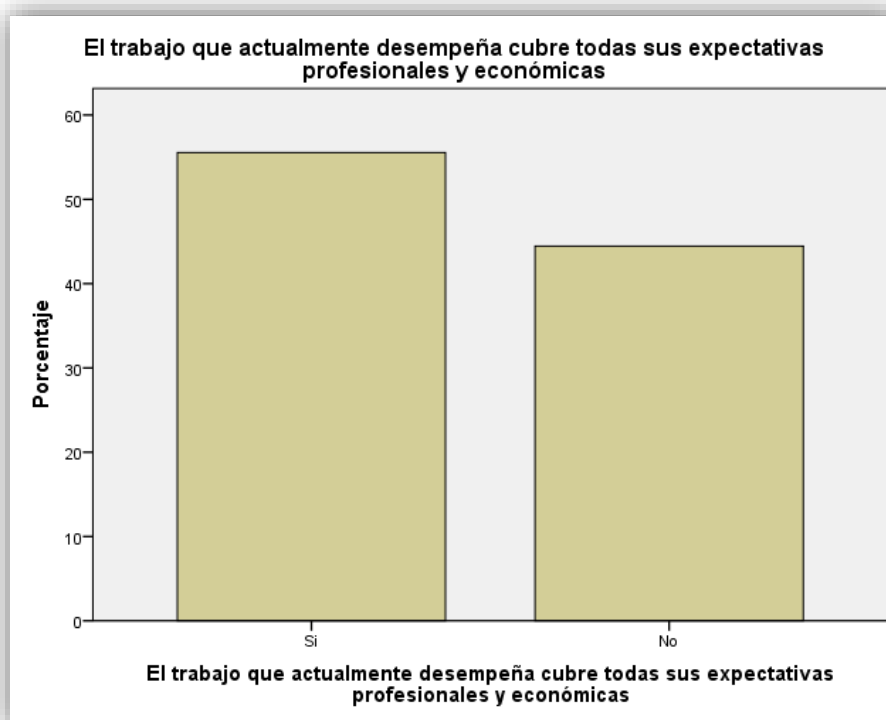
**El trabajo que actualmente desempeña cubre todas sus expectativas
profesionales y económicas**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	25	55,6	55,6	55,6
No	20	44,4	44,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Elaborado por: la autora

Fuente: propia

Gráfico N° 5 Expectativas Profesionales y económicas



Elaborado por: la autora

Fuente: propia

El empleo constituye una importante vía de desarrollo personal y una incorporación plena a nuestra sociedad. En este sentido, el trabajo más que un fin en sí mismo es un medio para conseguir diferentes aspectos como son: una imagen más positiva y útil de uno mismo, el reconocimiento social, la estructuración del tiempo, la pertenencia a un grupo social, el aumento en la cantidad y calidad de interacciones sociales y la independencia económica.

El 55,6% (25 personas) con discapacidad en el GAD Carchi, afirman que el trabajo que actualmente desempeñan cubre las expectativas profesionales y económicas esperadas, frente al 44,4% (20 personas) que supo indicar que no se siente satisfecho profesional ni económicamente en el puesto que desempeña. Las personas con discapacidad en general están, hoy por hoy, en situación de desigualdad de oportunidades para acceder al mercado de trabajo, teniendo que superar aún ciertas barreras psicosociales: estereotipos, desconocimiento de su realidad, actitudes paternalistas entre otras. Por ello sería de suma importancia la implementación de un proyecto de empleo, por un lado, el modelo ha de ser capaz de dar respuesta a las demandas

actuales de las familias, y por otro a las propias personas con discapacidad. Se pretende cubrir el vacío que existe entre el proceso de integración llevada a cabo desde los centros educativos y la integración socio-laboral.

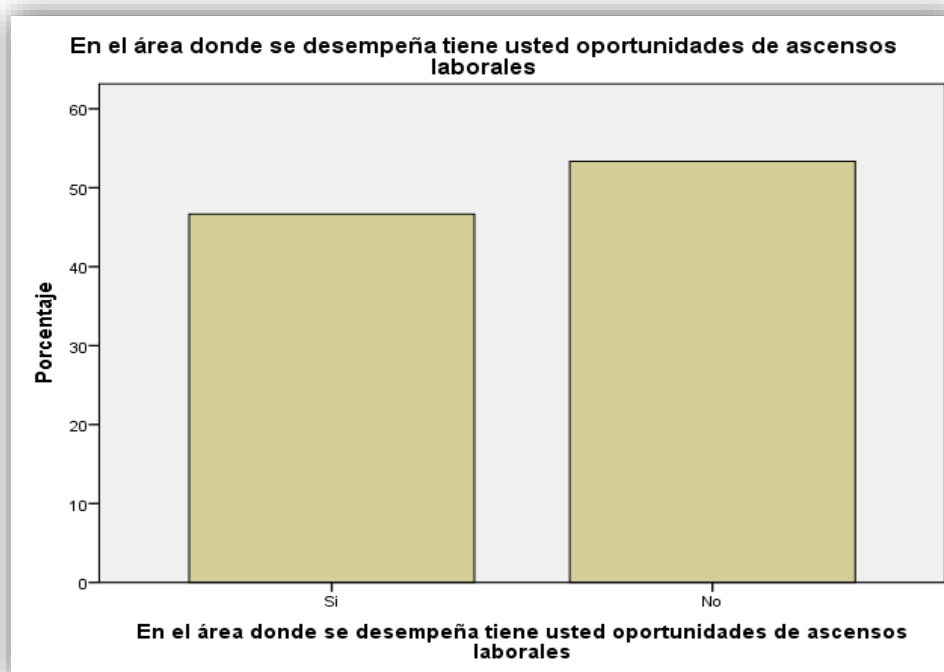
Tabla N° 6 Ascensos Laborales
En el área donde se desempeña tiene usted oportunidades de ascensos laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	21	46,7	46,7	46,7
No	24	53,3	53,3	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Elaborado por: la autora

Fuente: propia

Gráfico N° 6 Ascensos Laborales



Elaborado por: la autora

Fuente: propia

En los puestos que trabajan las personas con discapacidad el 46,7% (21 personas) tienen oportunidad de ascensos profesionales, mientras que el 53,3% (24 personas) indicó que no tiene la oportunidad de desarrollar una carrera profesional dentro de la institución.

Se dice que en Ecuador cerca del 15% de las personas con discapacidad ocupan altos cargos, se puede ver que las oportunidades para las personas con discapacidad aún son limitadas, hay que tomar en cuenta que son varios los factores que impiden los ascensos laborales para dichas personas entre ellos: discriminación, educación no concluida, perfil profesional no apto para el puesto, hacer de menos las capacidades de las personas, entre otras. Para que en el GAD Carchi se disminuya este porcentaje debería realizarse una evaluación de desempeño, levantamiento de perfiles y posterior a ello implementar un plan de carrera que permita a los trabajadores irse preparando personal y profesionalmente para asumir mayores retos.

Integración de personas con discapacidad

Tabla N° 7 Involucramiento en las actividades de la institución

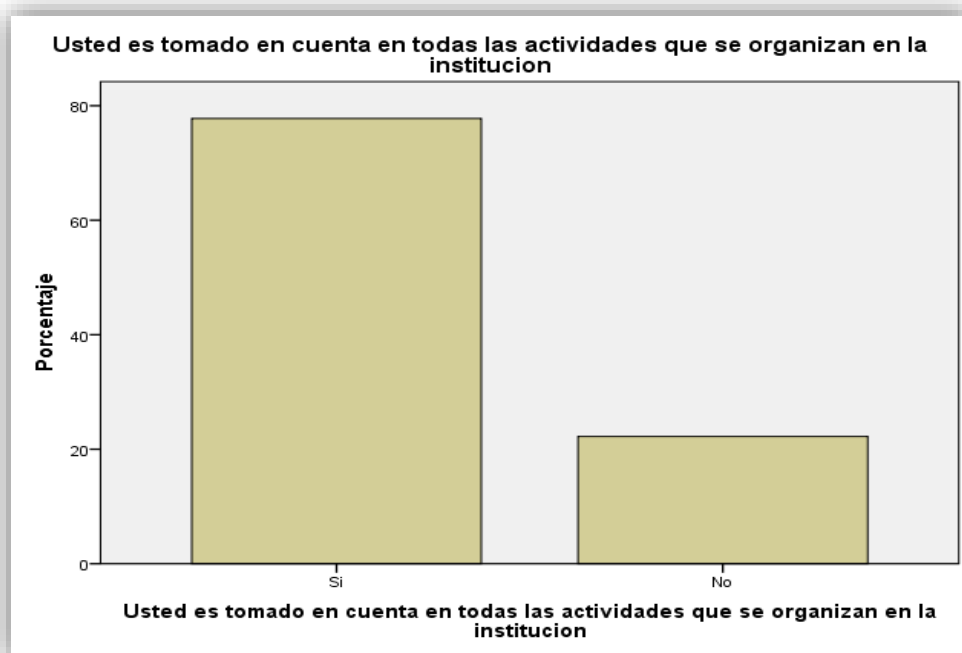
Usted es tomado en cuenta en todas las actividades que se organizan en la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	35	77,8	77,8	77,8
No	10	22,2	22,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Elaborado por: la autora

Fuente: propia

Gráfico N° 7 Involucramiento en las actividades de la institución



Elaborado por: la autora

Fuente: propia

Incluir a personas con discapacidades en las actividades cotidianas y animarlas a que tengan roles similares a los de sus compañeros que no tienen una discapacidad es lo que se conoce como inclusión de personas con discapacidad. De las 45 personas encuestadas el 77,8% (35 personas) mencionan que siempre son tomadas en cuenta en las actividades que organiza la institución, mientras que el 22,2 (10 personas) afirman que no son tomadas en cuenta en dichas actividades.

Para que todas las personas con discapacidad puedan ser parte del involucramiento de actividades sociales se podría adecuar un ambiente interno para realizar actividades grupales, no hace falta salir de la organización para efectuar integraciones o pausas activas que además de unir más a los trabajadores favorece en el desenvolvimiento en los puestos de trabajo. En virtud de los espacios existentes en la institución es importante utilizarlos para el desarrollo de habilidades y destrezas.

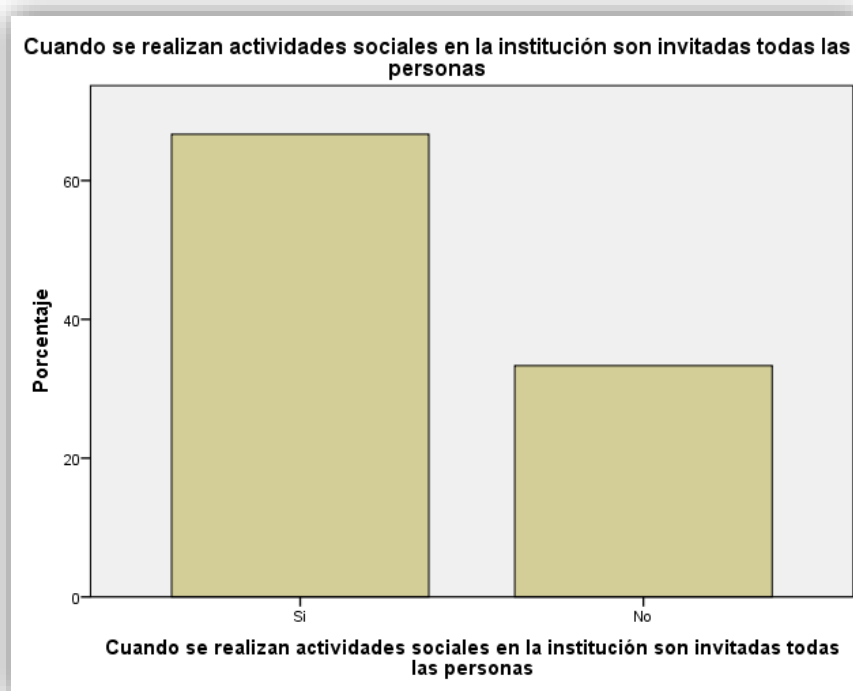
Tabla N° 8 Invitación a actividades sociales
Cuando se realizan actividades sociales en la institución son
invitadas todas las personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	30	66,7	66,7	66,7
No	15	33,3	33,3	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Elaborado por: la autora

Fuente: propia

Gráfico N° 8 Invitación a actividades sociales



Elaborado por: la autora

Fuente: propia

Con lo relacionado a participar de actividades sociales realizadas en la institución, el 66,7% (30 personas) indicaron que si son invitadas a participar de las mismas, mientras que el 33,3% (15 personas) han mencionado que no participan de actividades sociales.

Tabla N° 9 Facilidades y apoyo de compañeros

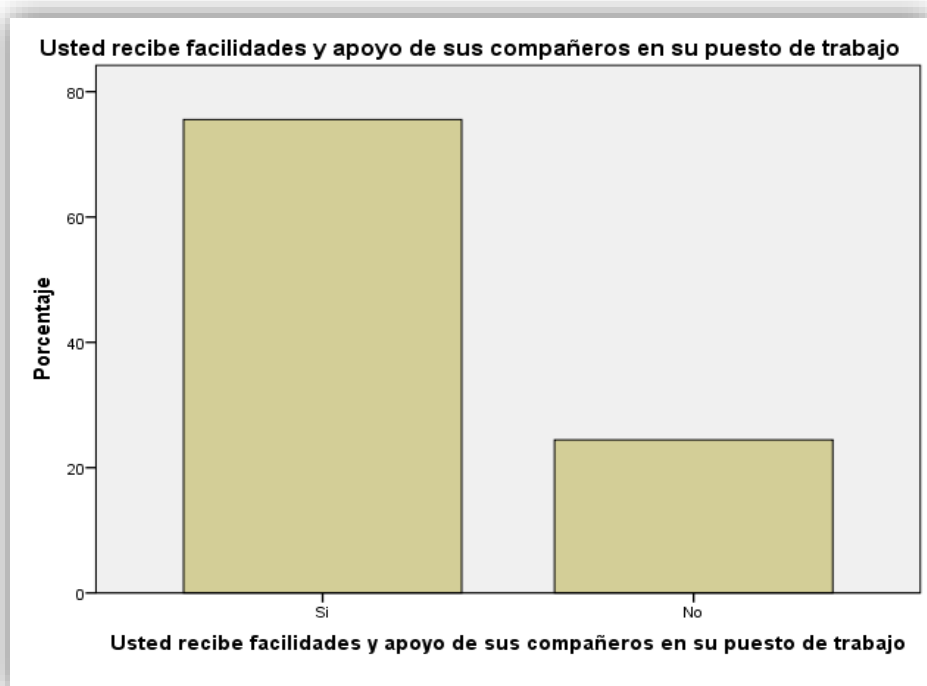
Usted recibe facilidades y apoyo de sus compañeros en su puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	34	75,6	75,6	75,6
No	11	24,4	24,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Elaborado por: la autora

Fuente: propia

Gráfico N° 9 Facilidades y apoyo de compañeros



Elaborado por: la autora

Fuente: propia

El Empleo con apoyo es un método de inclusión laboral que ofrece oportunidades de trabajo a las personas más vulnerables y los apoyos necesarios, para que tengan éxito en el mantenimiento de su empleo en el mercado laboral.

Respecto a las facilidades y apoyo que reciben las personas con discapacidad en sus puestos de trabajo, el 75,6% (34 personas) respondieron que si reciben las facilidades y apoyo de sus compañeros en las tareas que realizan, mientras que el 24,4% (11 personas) dijeron que no. Se debe tomar en cuenta que la mayoría de personas con discapacidad en el GAD Carchi son personas jóvenes que no han tenido antes ningún contrato laboral y que necesitan apoyo debido a la discapacidad ya sea intelectual, física o sensorial. Para que las personas con discapacidad tengan un empleo con apoyo constante tanto de las jefaturas como de sus compañeros de trabajo es pertinente realizar el siguiente plan de contratación y acompañamiento:

- Analizar perfil del trabajador
- Analizar el puesto de trabajo a cubrir
- Acoplar bien al candidato a su puesto y ejecutar el correspondiente plan individualizado de formación en el mismo puesto de trabajo
- Realizar un control diario hasta que, después de una evaluación y pronóstico, se considere suficientemente garantizada la autonomía, con lo que se puede pasar a un programa de seguimiento periódico.

Tabla N° 10 Trato Equitativo

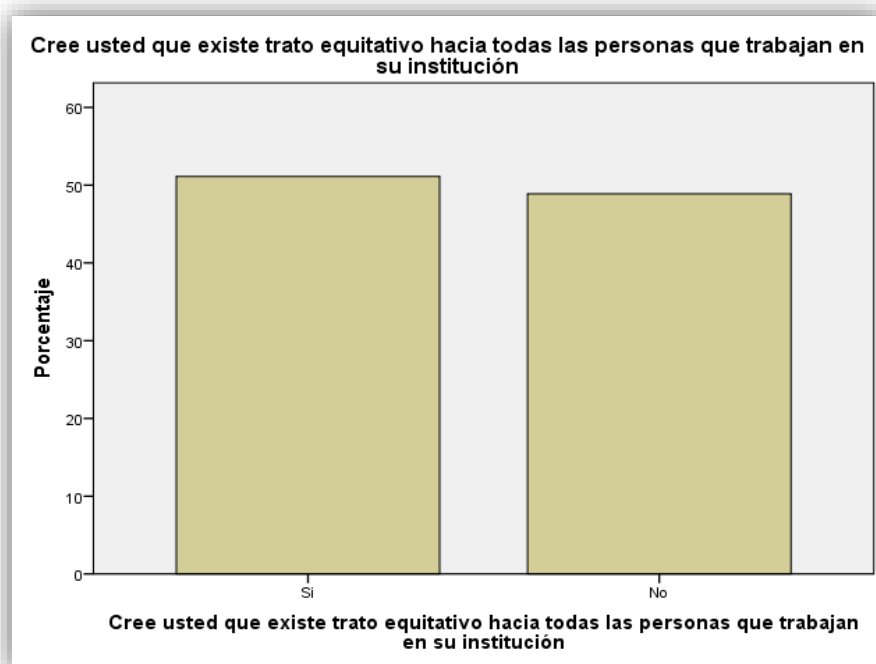
Cree usted que existe trato equitativo hacia todas las personas que trabajan en su institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	23	51,1	51,1	51,1
No	22	48,9	48,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Elaborado por: la autora

Fuente: propia

Gráfico N° 10 Trato Equitativo



Elaborado por: la autora

Fuente: propia

El trato equitativo hacia las personas que trabajan en el Gobierno Provincial del Carchi es uno de los factores preocupantes en la encuesta realizada a las personas con discapacidad, ya que el 51,1% (23 personas) indicaron que existe trato equitativo, mientras que el 48,9% (22 personas) que es un porcentaje alto indicaron que no se da el trato equitativo a todos los colaboradores.

El trato hacia las personas con discapacidad ha de ser lo más parecido posible al que dispensamos a cualquier otra persona. Por ello es muy importante evitar actitudes como las siguientes: Paternalismo y proteccionismo excesivo: las personas con discapacidad no necesitan que estemos encima de ellas, excepto para necesidades concretas de las que ya estaremos informados o que ellas mismas nos pueden indicar. Pena o lástima: a nadie le gusta que estén compadeciéndose de él de manera continuada, las personas con discapacidad desean vivir en situaciones normalizadas y que se valore lo que hacen por el mérito que tiene y no por el hecho de que sean personas con discapacidad. Miedo o rechazo: esta es una de las partes más difíciles, a menudo no sabemos cómo tratar a una persona con dificultades para hablar o con limitación cognitiva o enfermedades mentales. Estos estereotipos nos provocan situaciones de rechazo que conviene evitar. Impaciencia: muchas personas con

discapacidad no comprenden bien las instrucciones que les damos o la comunicación con ellas puede ser dificultosa o lenta, si se dan esas situaciones es muy importante actuar con tranquilidad y ser pacientes.

Tabla N° 11 Tabla Cruzada entre mejoras y cambios en el puesto de trabajo y función que desempeña

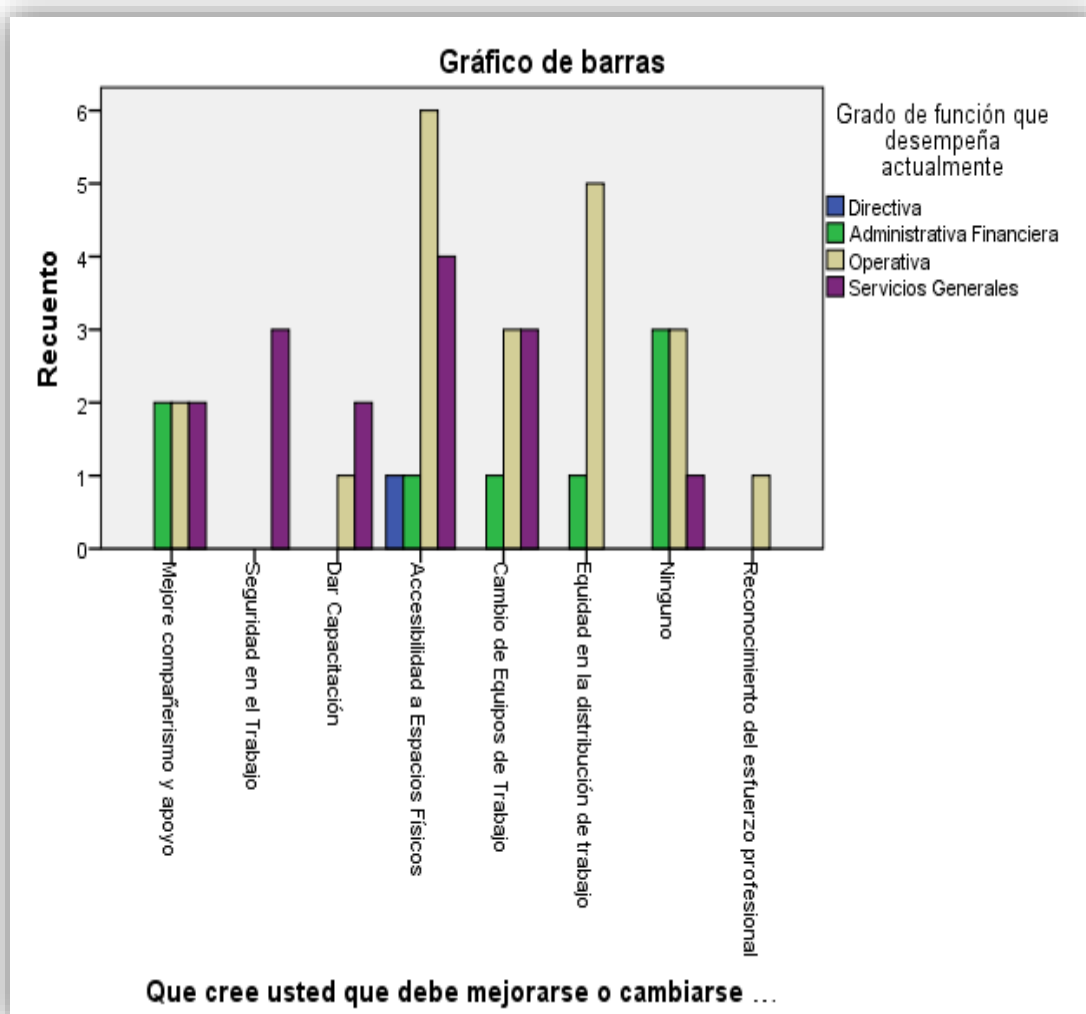
Que cree usted que debe mejorarse o cambiarse en su puesto de trabajo*Grado de función que desempeña actualmente tabulación cruzada

		Grado de función que desempeña actualmente				Total
		Directiva	Administrativa Financiera	Operativo	Servicios Generales	
Que cree usted que debe mejorarse o cambiarse en su puesto de trabajo	Mejore compañerismo y apoyo	0	2	2	2	6
	Seguridad en el Trabajo	0	0	0	3	3
	Dar Capacitación	0	0	1	2	3
	Accesibilidad a Espacios Físicos	1	1	6	4	12
	Cambio de Equipos de Trabajo	0	1	3	3	7
	Equidad en la distribución de trabajo	0	1	5	0	6
	Ninguno	0	3	3	1	7
	Reconocimiento del esfuerzo profesional	0	0	1	0	1
	Total	1	8	21	15	45

Elaborado por: la autora

Fuente: propia

Gráfico N° 11 Cruzado entre mejoras y cambios en el puesto de trabajo y función que desempeña



Elaborado por: la autora

Fuente: propia

Es importante también conocer los cambios y mejoras que necesitan las personas con discapacidad respecto a su puesto de trabajo, entre los puntos más relevantes que mencionaron los colaboradores son: 26,7% (12 personas) accesibilidad a espacios físicos, de los cuales corresponden: 1 colaborador del área directiva, 1 de la administrativa-financiera, 6 de la operativa y 4 de servicios generales; el 15,6% (7 personas) que solicitan cambios de equipos de trabajo, corresponden a: 1 colaborador del área administrativa-financiera, 3 de la operativa y 3 de servicios generales, y el 13,3% (6 personas) piden que mejore el compañerismo y exista apoyo de sus compañeros, así como equidad en la distribución del trabajo.

Es importante destacar que el Art.58 (de la ley orgánica de discapacidades) menciona.- “Se garantizará a las personas con discapacidad la accesibilidad y utilización de bienes y servicios de la sociedad, eliminando barreras que impidan o dificulten su normal desenvolvimiento e integración social. En toda obra pública y privada de acceso público, urbana o rural, deberán preverse accesos, medios de circulación, información e instalaciones adecuadas para personas con discapacidad”⁶.

Como podemos apreciar el aspecto de accesibilidad a espacios físicos y cambio de equipos que no están en buen estado debe ser implementado de suma urgencia dentro del GAD Carchi, ya que no es solamente una necesidad de las personas con discapacidad, sino un cumplimiento legal para la inclusión y el bienestar de las personas con capacidades diferentes, se lo puede realizar mediante un plan anual de mejoras priorizando las necesidades de acuerdo a las capacidades de cada persona.

3.2.6. Análisis de los aspectos más relevantes de entrevista a informantes calificados

Se realizó entrevistas semiestructuradas, formada por preguntas abiertas, a ocho informantes calificados de los departamentos de: desarrollo económico local, planificación general, casa de la juventud, gestión ambiental, secretaria general, gestión financiera, gestión administrativa y comunicación institucional, de los cuales a continuación se detallan los aspectos más relevantes por ellos mencionados.

Aspectos que deben tomarse en cuenta en un modelo de integración de personas con discapacidad

- Desarrollar las capacidades cognitivas de las personas
- Descubrir sus habilidades y destrezas
- Evaluación permanente en el desarrollo integral

Con respecto a la realización de campañas de sensibilización con el entorno

- En el mes de mayo de 2016 se realizó una capacitación con respecto a la equidad.
- Debería realizarse constantemente talleres lúdicos de sensibilización que involucren a todos los trabajadores.

⁶ Ecuador. 2012. Asamblea Nacional del Ecuador “*Ley Orgánica de discapacidades*” Suplemento - Registro Oficial N° 796 -Martes 25 de septiembre.

- Las campañas de sensibilización deberían ir más enfocadas a ver a la persona con discapacidad como un ser activo socialmente, que se derribe las barreras de discriminación desde el momento de la contratación.

Se podría lograr equidad total entre discapacitados y capaces ¿Es posible?

- Si es posible lograr equidad, iniciando por apoyar más a las personas con discapacidad para que cursen una educación intermedia y superior
- Dentro de la institución se está fomentando mucho los valores de respeto y ayuda, que en gran parte logra equidad entre discapacitados y capaces.
- Aunque es difícil lograr una plena equidad, se están mejorando las políticas de buen trato dentro de la organización, ello involucra el respeto y consideración a personas con discapacidad.

Las personas con algún tipo de discapacidad, se les margina socialmente

- Aún existe marginación social, no solamente dentro de las organizaciones sino también afuera, en las instituciones educativas, eclesiásticas y civiles de toda índole, pues se debe al precepto que tenemos los seres humanos de que las personas con discapacidad no son capaces de desenvolverse socialmente.

Qué está haciendo el GPC para que las personas con discapacidad no se sientan discriminadas o separadas de las actividades que habitualmente se realizan en la institución

- Se involucra a las personas discapacitadas y capaces en todos los eventos sociales que se realizan en la institución.
- No se hace distinción de personas al momento de contratar personal para las diferentes áreas.
- Se promueve el respeto y el buen trato hacia el cliente interno, por medio de campañas que realiza Talento Humano.

Que está haciendo el GPC para capacitar a su personal, donde involucre también a las personas con discapacidad

- Se realiza evaluación de necesidades de capacitación en todas las áreas y a través de ellas se establece la capacitación que necesita el personal, las mismas que involucran a todos.
- Aún no se han realizado talleres específicos para las personas con discapacidad.

Se impulsa dentro del GPC el desarrollo profesional de las personas con discapacidad

- Todas las personas tienen la oportunidad de solicitar permiso y tienen todas las facilidades para realizar sus estudios, así como la igualdad al momento de asensos en la institución.

El entorno laboral dentro del GPC es de respeto, consideración y equidad, o existen evidentes diferencias al momento de oportunidades de desarrollo de carrera

- Existe un clima laboral adecuado, basado en el respeto y la solidaridad y de igualdad de oportunidades para todas las personas.
- Hay un clima de respeto y consideración, pero debido a que muchas personas con discapacidad solamente tienen cursado primaria y secundaria se hace difícil realizar desarrollo de carrera para estas personas.

Lo que actualmente el Estado está haciendo por las personas con discapacidad es suficiente para que estas tengan una vida digna y con oportunidades

- Aunque con relación a décadas atrás si se ha evidenciado avances, falta mucho por hacer por parte del gobierno, solamente unos se benefician y se aprovechan de las actuales leyes para personas con discapacidad.
- Debería iniciarse desde una edad muy temprana con la inclusión social y educativa para las personas con discapacidad, para que así cuando lleguen a una época de trabajar no tengan inconvenientes con la vinculación a las instituciones.

3.3. Propuesta de desarrollo humano e integración de personas con discapacidad para el Gobierno Provincial del Carchi

3.3.1. Antecedentes

El Gobierno provincial del Carchi es una institución autónoma descentralizada, cuenta actualmente con mil cien empleados entre personal directivo, administrativo-financiero, operativo y de servicios, de los cuales el 4,09% (45 personas) corresponde a personas con discapacidad, desde los inicios del GAD hasta la actualidad no se ha realizado ninguna propuesta interna que proteja los derechos, el desarrollo sistémico y la integración de las personas con discapacidad. Es por ello que mediante esta investigación; la aplicación de encuestas a las personas con discapacidad y entrevistas a informantes calificados se pretende presentar una propuesta que vaya a mejorar las áreas donde existe aún brechas de distinción entre personas con discapacidad y capaces

y que sea una herramienta que le permita al departamento de Talento Humano tomar las medidas necesarias para cambiar el panorama actual de las personas con discapacidad.

La propuesta contempla específicamente las siguientes áreas de desempeño: Ambiente de Trabajo, involucramiento en actividades sociales, trato equitativo, Plan de educación y carrera y capacitación, accesibilidad a espacios físicos y cambio de equipos de trabajo; las mismas que se orientan al cumplimiento y fortalecimiento de los niveles de inclusión laboral de las personas con discapacidad, el desarrollo integral, y la sensibilización del entorno en el Gobierno Provincial del Carchi

3.3.2. Objetivo de la propuesta

Proveer al departamento de Talento Humano de una herramienta, que permita mejorar las brechas aún existentes en la formación integral de las personas con discapacidad y en la dotación de espacios físicos que permitan el buen desenvolvimiento de las labores cotidianas, en un ambiente de igualdad y respeto.

3.3.3. Áreas de mejora y las acciones a emprender

Ambiente de Trabajo

- Reconocimiento de los logros.- reuniones mensuales donde se pueda analizar los fortalezas y debilidades de cada departamento, y de esta manera trabajar sobre los puntos negativos para buscar mejoras continuas.
- Motivación en el puesto.- Revisar el plan de prestaciones y beneficios actual para determinar si existen necesidades no cubiertas en el mismo. Reconocimiento constante al esfuerzo, creatividad, actividades extracurriculares por medio del programa el "empleado del mes"; publicando los éxitos en las carteleras o periódico interno. Incentivando las ideas creativas que motiven su participación y desempeño diario.
- Trabajo en Equipo.- Es importante la identificación del empleado con su unidad o departamento, haciéndolo partícipe de cada actividad o tarea, además de actividades recreativas adicionales a las tareas laborales. Rotar los equipos de trabajo de manera aleatoria, a fin de que todos los colaboradores se conozcan y logren integrar equipos con diferentes personas. Capacitación a los líderes de unidad fortaleciendo el liderazgo y la unión de equipo.
- Involucramiento de los empleados. La sugerencia es armar grupos de autogestión interdisciplinarios para abordar temas específicos de crisis.

- Fomentación la generosidad.- Siempre, pero más que nunca en momentos de incertidumbre, es necesario aprovechar la energía del equipo de trabajo. Evitar el egoísmo y premiar al que comparte información, trae un dato valioso y abre nuevos canales de comunicación es una buena estrategia para cuidar el clima laboral.

Involucramiento en Actividades Sociales

- Pausas activas, no hace falta salir de la institución para un momento de integración con todas las personas, 10 minutos puede ser suficiente para realizar esta actividad.
- Mañanas deportivas, donde se involucre a todos los colaboradores en las actividades por lo menos dos veces al año.
- Desarrollo de la creatividad, cuando el GAD del Carchi vaya a realizar proyectos de radio y televisión involucrar con el aporte de ideas a todos los funcionarios.

Trato Equitativo

- Desarrollo un plan de contratación de personas, que permita brindar las mismas condiciones y oportunidades a las personas con discapacidad como a su entorno.
- Elaboración y difusión de un manual de políticas que eliminen toda forma de discriminación hacia las personas con discapacidad.
- Implementación de un manual de distribución de funciones y carga de trabajo de acuerdo a las capacidades y destrezas de las personas mediante una evaluación inicial, evaluaciones de desempeño en el transcurso de su vida como trabajador e incluso una encuesta de salida que nos permita determinar las mejoras que se pueda hacer al puesto de trabajo.
- Colocar un buzón de sugerencias donde los trabajadores puedan expresarse libremente acerca de su trabajo, apoyo de sus compañeros y tratos diferenciados en caso de haberlos.
- Implementación de una carta de compromiso, para que cuando sea integrada laboralmente una persona con discapacidad exista este precedente al momento de diferencias de trato por parte sus compañeros de trabajo.

Plan de Educación, Capacitación y Carrera

- Definición de objetivos concretos por puesto, unidad, departamento
- Evaluación permanente con el fin de determinar si existe un desarrollo de carrera viable en los puestos de las personas con discapacidad, considerando los perfiles de puesto, crecimiento personal y laboral, ascensos, traslados.

- Informar al empleado en qué debe mejorar y capacitarse para poder alcanzar los diferentes puestos en la institución.
- Debido a que los horarios de las jornadas de trabajo en el área operativa dificultan al empleado continuar y finalizar estudios, deberá realizarse una revisión en este aspecto y evaluar las posibles mejoras.
- La creación de un beneficio adicional en la institución, un incentivo que motive a las personas con discapacidad a continuar sus estudios; apoyo económico tipo beca, mejoras laborales en horario, o bien, la promoción interna de acuerdo al desarrollo profesional.
- Examinar el sistema de trabajo y las funciones de cada persona para descubrir sus necesidades específicas. En este caso, una actividad de capacitación puede convertirse en un importante factor de motivación y compromiso.

Accesibilidad a Espacios Físicos y Cambio de Equipo de Trabajo

- Revisión periódica a la infraestructura de la institución (iluminación, ventilación, accesibilidad a espacios físicos) a fin de mantenerla en buenas condiciones y adaptadas a las personas con discapacidad.
- Evaluación profesional por parte del departamento de Seguridad Industrial a cada una de las áreas de la institución.
- Evaluación al ambiente físico, especialmente de las áreas donde se encuentre personal trabajando, considerar las observaciones que realicen las personas.
- Creación, publicación y difusión de un manual de seguridad industrial y salud ocupacional.
- Elaboración de un plan de emergencia ante diferentes situaciones, de manera que todos los empleados estén informados de cómo actuar en caso de eventuales acontecimientos.

3.3.4. Cronograma

Cronograma de Implementación de propuesta de Desarrollo Humano e integración de personas con discapacidad			AÑO 2017-2018											
	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.
Ambiente de trabajo	Reuniones mensuales para revisión FODA	TH												
	Revisión plan de prestaciones y beneficios													
	Rotación de personal por puesto de trabajo													
	Revisiones periódicas de los grupos de autogestión													
Involucrar en actividades sociales	Pausas Activas (10 min diarios)	TH												
	Mañanas deportivas													
	Involucramiento en campañas publicitarias													
Trato Equitativo	Plan de contratación de personas	TH												
	Políticas que eliminen toda forma de discriminación													
	Implementar buzón de sugerencias sobre trato interno													
	carta compromiso de inclusión laboral													
Plan de Educación y Carrera	Definición de objetivos para cada puesto	TH												
	evaluación de desempeño													
	Planificación de plan de estudios y capacitación													
Accesibilidad a Espacios Físicos	Revisión de infraestructura y espacios físicos	TH												
	Evaluación de riesgos psicosociales													
	Elaboración de un plan de SSO													

Elaborado por: la autora

Conclusiones y recomendaciones

Mediante la presente investigación se pudo vislumbrar varios factores que están interfiriendo en el óptimo desarrollo humano e integración de las personas con discapacidad en el Gobierno Provincial del Carchi, entre los de mayor relevancia podemos mencionar: que no existe un ambiente laboral bueno para todas las personas, esto va de la mano de la falta de involucramiento de las personas con discapacidad a las actividades sociales realizadas por la institución, el trato es inequitativo, aún existen varias formas de discriminación. No se han realizado planes de educación y carrera que permitan la motivación de las personas con discapacidad de ir escalando posiciones dentro de la estructura organizacional, y por último la accesibilidad a los puestos de trabajo así como los equipos que utilizan ciertas unidades no están de acuerdo a las necesidades de las personas con discapacidad, por lo que muchas veces dificulta el desarrollo laboral normal.

A partir de esta premisa la hipótesis planteada al inicio de la investigación queda demostrada que, dentro del Gobierno Provincial del Carchi, hasta la actualidad no se ha logrado un eficiente desarrollo humano e integración laboral de las personas con discapacidad debido a la falta de políticas internas que vayan a favor del mejoramiento continuo en el desempeño satisfactorio en los puestos de trabajo.

Se pudo conocer información importante del Gobierno Provincial del Carchi, de las personas con discapacidad y la normativa que regula la participación dentro de la sociedad de las personas con discapacidad, esta fue la base para realizar con éxito el presente trabajo ya que al tener un panorama general de esta información nos permitió encontrar las fortalezas y debilidades en el desarrollo humano y la integración de las personas con discapacidad en el Gobierno Provincial del Carchi, a fin de plantear una propuesta de mejora continua.

Las condiciones en que actualmente se desenvuelven las personas con discapacidad no son las mejores, el ambiente laboral es un factor que desmotiva a algunas personas a realizar su trabajo satisfactoriamente, debería analizarse a profundidad los factores que causan este problema y actuar sobre los puntos críticos que no permiten un ambiente laboral saludable, a esto se suma también el trato desigual dentro de cada unidad, la cantidad de trabajo no se distribuye equitativamente y aún existe ciertas formas de discriminación.

Otro de los puntos más importantes en lo que tiene que ver con integración de personas con discapacidad al campo laboral, es que no existen los medios y facilidades necesarias para que las personas con discapacidad realicen sus tareas diarias oportunamente.

No se han realizado planes de educación y carrera que permitan a las personas con discapacidad retomar sus estudios, en muchos casos secundarios y superiores, que posteriormente les brinde la oportunidad de conseguir asensos y mejores condiciones profesionales y económicas dentro de la institución.

Con respecto a la accesibilidad a los puestos de trabajo, es indispensable el cambio de equipos obsoletos y en mal estado, así como la adecuación de las áreas de trabajo de acuerdo al grado de discapacidad de las personas que forman parte del Gobierno Provincial del Carchi, es necesario una evaluación profesional por parte del departamento de Seguridad y Salud ocupacional de cada una de las estaciones de trabajo.

Desde este punto de vista podemos concluir que la sociedad todavía no ha tomado verdadera conciencia sobre la importancia de la integración y de la necesidad de crear vínculos afectivos entre sus ciudadanos con el objetivo de incluir a personas con capacidades distintas al ámbito laboral, social y productivo.

A nuestro alrededor existen personas que necesitan una oportunidad, porque a pesar de sus dificultades quieren aprender, y muchas necesitan ayuda hasta para cruzar la calle, subir escaleras, y simplemente demandan de nosotros, atención, tan simple como esto y sobretodo sentirse aceptadas.

Como parte del desarrollo humano y la integración de las personas con discapacidad se recomienda el involucramiento de las mismas a todos los eventos realizados por la institución o por cada unidad, sean estos de carácter social, cultural y religioso, es importante el reconocimiento de los logros de cada persona y fomentar el trabajo en equipo, esto será la base para obtener un ambiente laboral saludable donde el empleado encuentre la motivación necesaria para cumplir sus objetivos de trabajo.

La inclusión involucra hacer una reestructuración de servicios, planes y políticas, cambio de normas vigentes, promover acciones para cambiar prácticas, costumbres excluyentes y discriminatorias dentro de la sociedad, para que las personas desde sus diferencias puedan participar activamente en igualdad de condiciones y se garantice el libre, pleno e independiente desarrollo de las personas diferentes, no sólo de las personas con discapacidad.

Se recomienda implementar políticas de educación, planes de carrera y capacitación que permitan a las personas con discapacidad continuar con sus estudios secundarios y de pre grado, brindando las facilidades en cada caso, de esta manera incluirlos en los programas de carrera a futuro, ofreciendo igualdad de oportunidades a todos.

Otro de los factores importantes es la accesibilidad a puestos de trabajo y dotación de equipos indispensables para el desenvolvimiento de las labores, por ello es recomendable realizar una evaluación de riesgos de trabajo, para verificar que los puestos y los equipos sean los adecuados no solo para las personas con discapacidad sino para la institución en general, esto permitirá renovar equipos obsoletos, ampliación de puestos de trabajo y la creación de ambientes aptos sobre todo para las personas con discapacidad.

Bibliografía

1. Badiola V. y otros 2004. “*Método de perfiles de adecuación de la tarea a la persona*”. Bilbao: 2da Ed. Revisada. Lantegi Batuak.
2. Bales Kevin 2000. “*La nueva esclavitud en la economía global*”. Madrid: editorial Siglo XXI. España
3. De Lorenzo Rafael 2003. “*El futuro de las personas con discapacidad en el mundo*”. Informe al Club de Roma. Ediciones del Umbral.
4. De Lorenzo Rafael 2001. “*El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante de la inclusión*”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Club de Roma.
5. Ecuador 2008. Constitución de la República del Ecuador. Art. 35
6. Ecuador 2008. Constitución de la República del Ecuador. Art. 252
7. Ecuador 2012. Asamblea Nacional del Ecuador “*Ley Orgánica de discapacidades*”. Suplemento Registro Oficial N° 796. Martes 25 de septiembre.
8. Ecuador. Legislación sobre discapacidades concordancias. Codificación 2. Sección I. Corporación de Estudios y Publicaciones.
9. Ecuador. Consejo Nacional de Discapacidades 2000. “*Marco Normativo de las Discapacidades en el Ecuador*”. Módulo II.
10. Ecuador. Consejo Nacional de Discapacidades 2014. “*Desarrollo Social Inclusivo*”
11. Fierro Rodrigo 1995. “*Biopatología Andina y Tropical Ecuatoriana*”. Tomo III
12. García Rafael 2003 “*Desarrollo Humano y discapacidad*”. Fundación Once. Madrid: ediciones del Umbral. España.
13. Gómez José 2013. “*Investigación e Innovación Educativa al Servicio de Instituciones y Comunidades Globales, Plurales y Diversas*”. Alicante: ediciones Educación de calidad. España.
14. González Aurora y Barrios Maite 2012. “*Métodos de Investigación para la investigación del comportamiento informacional*”. Madrid: ediciones Trea S.L. España.
15. Hernández Mauricio 2009. “*Epidemiología, diseño y análisis de estudios*”. Buenos Aires: editorial Médica Panamericana. Argentina.
16. Negrete Carlos 2012. Gestión del cambio organizacional. “*Contribuciones a la Economía*” es una revista académica con el Número Internacional Normalizado de Publicaciones Seriadas ISSN 1696-8360. Universidad de Guanajuato. México

17. Papalia Diana y otros 2001. “*Desarrollo Humano*”.Mc Graw Hill Interamericana S.A. Octava Edición. Colombia.
18. PNDU 2001. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. “*Informe sobre el Desarrollo Humano*”. Madrid: ediciones Mundi Prensa. España.
19. PNDU 2001. “*Las tecnologías de información y comunicación para el desarrollo humano*”. Editorial Comunicación para todos. México
20. PNDU 2008. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo “*Informe sobre el Desarrollo Humano*”. Madrid: ediciones Mundi Prensa. España.
21. Santos Eduardo 2010. “*Ecuador hacia el diseño de una teoría del desarrollo humano*”. Universidad Central del Ecuador. Primera edición.
22. Santesmases Miguel 2009. “*Diseño y análisis de encuestas en investigaciones sociales y de mercados*”. Madrid: ediciones pirámide. España.
23. Verdugo M. y De Urries Jordán 2003. “*Empleo con apoyo y salud mental*”. Ithaca NY: gladnet Collection. Cornell University.
24. Yépes Fanny 1992 “*El Desarrollo Humano y el Éxito de las Organizaciones*”. Bogotá: Instituto FES de Liderazgo. Colombia.

NETGRAFÍA

- <http://www.aguaeden.es/acerca-de-nosotros/blog-agua-eden/los-diferentes-tipos-de-ambiente-laboral-en-las-empresas/>
- <https://www.gestion.org/recursos-humanos/30690/desarrollar-plan-carrera/>
- Gobierno Provincial del Carchi. Misión-visión 2016.
<http://carchi.gob.ec/index.php/la-institucion>

Anexos

Anexo 1: Modelo de encuesta a personas con discapacidad

Encuesta para elaborar una propuesta de desarrollo humano e integración de personas con discapacidad

El objetivo de esta encuesta es encontrar áreas de mejora en el funcionamiento de la institución y en la satisfacción de los profesionales que la componen.

Le recordamos que este estudio **es confidencial**. La información recogida no será analizada de forma individual sino de forma agregada, con fines puramente estadísticos.

Qué grado de escolaridad tiene usted:

Primaria _____

Secundaria _____

Superior _____

Marque el grado de función que desempeña actualmente:

Directiva _____

Administrativa-Financiera _____

Operativa _____

Servicios Generales _____

Cuestionario

1.- ¿Cuando ingresó a su actual puesto de trabajo se sintió bienvenido?

SI _____

NO _____

2.- ¿Considera que existe un buen ambiente de trabajo en el área donde de desempeña?

SI _____

NO _____

3.- ¿Usted es tomado en cuenta en todas las actividades que se organizan en la institución?

SI _____

NO _____

4.- ¿Cuándo se realizan actividades sociales en la institución son invitadas todas las personas o se hace distinción de personas?

SI _____

NO _____

5.- ¿Usted recibe las facilidades y apoyo de sus compañeros en su puesto de trabajo?

SI _____

NO _____

6.- ¿Cree usted que existe trato equitativo hacia todas las personas que trabajan en su institución?

SI _____

NO _____

7.- ¿Que cree usted que debe mejorarse o cambiarse en su puesto de trabajo?

8.- ¿Ha recibido entrenamiento y capacitación en su puesto de trabajo desde que ingresó hasta la fecha?

SI _____

NO _____

9.- ¿El trabajo que actualmente desempeña cubre todas sus expectativas profesionales y económicas?

SI _____ Porque _____

NO _____ Porque _____

10.- ¿En el área donde se desempeña tiene usted la oportunidad de ascensos laborales?

SI _____

NO _____

Anexo 2: Entrevista semiestructurada a calificantes informados

Cuestionario aplicado

- 1.- ¿Qué aspectos cree que se debería tomar en cuenta en un modelo de integración, para que las personas con discapacidad tengan los mismos derechos y oportunidades en el Gobierno Provincial del Carchi?
- 2.- ¿Cree usted que debe realizarse campañas de sensibilización para la integración de las personas con discapacidad dirigidas a toda la institución?
- 3.- ¿Cómo se podría lograr equidad total entre discapacitados y capaces? ¿Es posible?
- 4.- ¿Usted considera que a las personas con algún tipo de discapacidad, se les margina socialmente?
- 5.- ¿Qué está haciendo el GPC para que las personas con discapacidad no se sientan discriminadas o separadas de las actividades que habitualmente se realizan en la institución?
- 6.- ¿Qué está haciendo el GPC para capacitar a su personal, donde involucre también a las personas con discapacidad?
- 7.- ¿Se impulsa dentro del GPC el desarrollo profesional de las personas con discapacidad?
- 8.- ¿Considera que el entorno laboral dentro del GPC es de respeto, consideración y equidad para todas las personas, o existen evidentes diferencias al momento de oportunidades de desarrollo de carrera?
- 9.- ¿Cree usted que lo que actualmente el Estado está haciendo por las personas con discapacidad es suficiente para que estas tengan una vida digna y con oportunidades?